

Veera Pesonen

LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI YHTEISKUNNALLISessa KONTEKSTISSA

Laadullinen tutkimus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista

Yhteisuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Tammikuu 2020

TIIVISTELMÄ

Veera Pesonen: LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKI-JÖIDEN TYÖHYVINVOINTI YHTEISKUNNALLISESSA KONTEKSTISSA

Laadullinen tutkimus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Sosiaalipolitiikka

Tammikuu 2020

Lastensuojelun sosiaalityö on yksi yhteiskunnallisista elimistä ja sen työnkuvaan vaikuttaa välittömästi yhteiskunnalliset muutokset, kuten esimerkiksi lakimuutokset. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työtilanne, työhyvinvointi ja vapaiden virkojen täyttäminen ovat sosiaalityön yhteiskunnallisia ongelmia. Organisaatioissa on paljon työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä vaikuttaa muiden työntekijöiden jaksamiseen ja asiakasperheisiin. Lastensuojelun sosiaalityö on erityinen sosiaalityön alue, johon liittyy vahvasti työntekijän valta, erilaiset tunteet, organisaation ja yhteiskunnan luomat rakenteet sekä yhteiskunnallinen tilanne. Työhyvinvointi on moniulotteinen asia, johon vaikuttavat niin työntekijän omat voimavarat kuin itse työhön liittyvät vaatimukset ja voimavaratekijät. Esimerkiksi työn vaatimus voi olla suuret asiakasmäärät ja voimavaratekijä voi taas olla kollegoilta saatu tuki.

Tässä tutkimuksessa on tutkittu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksia. Aineisto on kerätty haastattelemalla kuutta lastensuojelun sosiaalityöntekijää. Haastatteluissa on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelurunkoa. Analyysimenetelmä on teoriaohjaava sisällönanalyysi. Teoriapohjana on käytetty systeemiteoriaa sekä työn vaatimusten ja voimavojen teoriaa. Tutkimustulosteni mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukset liittyvät neljään pääkategoriaan: työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä, sosiaalityön ammatillisuuden kehittäminen työhyvinvointia tukevana toimena, työhyvinvointi ja lastensuojelun sosiaalityön reunaehdot sekä organisaation ja esihenkilön toiminnan merkitys työhyvinvointiin.

Työntekijän omat voimavarat ja työhyvinvointia tukevat keinot vaikuttavat työhyvinvointiin. Haastateltavien itsensä kehittäminen ja oma asenne tukivat jaksamista. Ammatillinen osaaminen oli karttunut kokemuksen ja erilaisten koulutusten myötä. Haastateltavia kuormittivat tilanteet, joissa he eivät voineet tarjota asiakasperheille heidän tarjoamiaan palveluita ja tilanteet, joissa sosiaalityöntekijää kohden olivat niin suuret, etteivät he kiireen vuoksi voineet tehdä työtään niin hyvin kuin olisivat halunneet. Esihenkilötyö koettiin työyhteisön lisäksi tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Huonoksi koetun esihenkilötyön tai haastavan työyhteisön vuoksi saatettiin vaihtaa työpaikkaa. Turvallista, työntekijää tukevaa ja joustavaa työyhteisöä arvostettiin ja kaivattiin. Työn hallinnan tunne oli merkittävä työhyvinvointiin liittyvä tekijä ja siihen liittyi vahvasti sopiva asiakasmäärä, jotta työntekijä ehti tehdä kirjalliset työt ajallaan ja tavata riittävästi asiakkaitaan. Toisinaan työhön liittyi väliaikainen kiire ja se hyväksyttiin työhön kuuluvaksi.

Avainsanat: Lastensuojelu, systeemiteoria, sosiaalityö ja työhyvinvointi.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

ABSTRACT

Veera Pesonen: The social workers' work welfare in social context - Qualitative research on child welfare social workers' well-being experiences. Pro gradu -tutkielma
Tampere University
Social Policy
January 2020

The working situation of the child protection social workers, their work welfare and filling in the open positions are a societal problem within the industry. The high turnover within the organizations affects the wellbeing of both colleague workers and customers; the families. The child protection social work is very special area of expertise, affected strongly by the power used by an individual worker, different emotions they experience, the structures created both by organizations and society and the societal situation. Work wellbeing is multidimensional problem affected both demands and resource factors of the work itself and the worker's personal resources.

This paper examines the experiences child protection social workers. The material has been collected by interviewing six of them. Semi-structured theme has been used in these interviews. The analysis method is a content analysis. A system theory, the demands of the work and the resource theory have been used as a theory base. According to the research results, four head categories affect the experiences of the work welfare of the social workers of the child protection: work welfare in social work of the child protection, developing of the professionalism of the social work as measure which supports the work welfare significance of the work welfare's and the edge conditions of the social work of the child protection and the organisation's and the pre-person's action to the work welfare.

Personal resources and measures of support affect the work well-being the self-development and the interviewees' own attitude supported coping at work. The vocational know-how had increased with experience and different educations. Interviewees were stressed in situations where they were not able to offer the customer families services as meant and when they were overworked and therefore unable to complete their duties as well as they hoped. They felt that the main factor affecting work well-being was managerial work and the work community. Workers even changed offices because of what was experienced as bad management or challenging work community. Supportive, safe and flexible work society was appreciated and wanted. Being in control of one's work was a significant factor influencing work well-being. It was strongly affected by the right amount of customers per worker for them to complete written tasks in time and to meet customers adequate amount of time. Sometimes work was associated with temporary rush but it was generally accepted as a part of the job.

Keywords: Child protection, system theory, social work and work welfare.

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service..

SISÄLLYS

1	Johdanto	1
2	Sosiaalityö sosiaalipoliittisena rakenteena	3
2.1	Sosiaalityö	3
2.2	Lastensuojelun sosiaalityö	6
2.3	Systeemiteoria sosiaalityössä	9
2.4	Systeemiteoria lastensuojelun organisaatiossa	12
3	Sosiaalityön työhyvinvoinnin tutkimus ja historia	14
3.1	Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria	17
3.2	Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskeva aiempi tutkimus	20
4	Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymys	25
4.1	Tutkimusaineisto ja aineiston hankinta	25
4.2	Tutkimusaineiston analyysi	29
4.3	Tutkimuksen eettisyys	32
5	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemus työhyvinvoinnistaan	34
5.1	Työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä	35
5.1.1	Palveluiden järjestäminen	39
5.1.2	Työn ennakoimattomuus	41
5.1.3	Asiakastyö	43
5.2	Sosiaalityön ammatillisuuden kehittämisen merkitys työhyvinvoinnille	45
5.2.1	Ammatillinen osaaminen	45
5.2.2	Sosiaalityöntekijöiden ammatti identiteetin ja suhtautumisen merkitys työhyvinvoinnille	48
5.3	Työhyvinvointi ja lastensuojelun sosiaalityön reunaehdot	50
5.3.1	Sosiaalityöntekijöiden kokeman arvostuksentunteen merkitys	52
5.3.2	Oma tunne työhallinnasta	54
5.4	Organisaation ja esihenkilön toiminnan merkitys työhyvinvointiin	58
5.4.1	Organisaatio	58
5.4.2	Esihenkilötyön merkitys	62
5.4.3	Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin	63
6	Johtopäätökset	66
	Lähteet	70
	Liitteet	76

1 JOHDANTO

Lastensuojelun sosiaalityö on yksi keskeinen yhteiskunnallinen instituutio, joka ylläpitää yhteiskuntamme sosiaalisia rakenteita. Tätä tärkeää työtä tekevät lastensuojelun sosiaalityöntekijät ja työn yhteiskunnallisen ulottuvuuden vuoksi heidän työhyvinvointinsa on erityisen tärkeä huolenaihe. Lastensuojelun sosiaalityön työnkuvaan vaikuttavat välittömästi yhteiskunnalliset muutokset, kuten esimerkiksi lakimuutokset. Alalla on paljon työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen ja täten asiakasperheisiin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työtilanne, työhyvinvointi ja vapaiden virkojen täyttäminen ovat siis yhteiskunnallisia ongelmia. Näistä syistä kysyn tässä tutkimuksessa, mitä on työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä ja miten sosiaalityöntekijät kokevat työhyvinvoinnin.

Lastensuojelun sosiaalityö on erityinen sosiaalityön alue, jonka erityispiirteitä ovat työntekijöiden käyttämä julkinen valta, yhteiskunnan luomat rakenteet, säännöt ja lait sekä yhteiskunnallinen tilanne. Sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan sisältyy valta päättää toisten ihmisten elämästä. Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat jokaisen ihmisen elämään, ja siten vaikuttavat suoraan myös sosiaalityöhön, koska sosiaalityöntekijät soveltavat sosiaalipolitiikkaa ja politiikan muutoksia heti käytännön työssään. (ks. Mänttari-van der Kuip 2015a, 331 & Raunio 2009, 6 & 197.) Yhteiskunnalliset muutokset ja lait vaikuttavat suoraan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin tehdä työtä. Työ on henkisesti kuormittavaa, alalla kärsitään resurssipulasta ja osassa organisaatioissa työmäärä työntekijää kohden on valtava. Nämä tekijät vaikuttavat itse työhön, työntekijään ja asiakkaisiin. (Baldschun 2018, Mänttari-van der Kuip 2015a & Forsman 2010.) Alalla on yleistä, ettei avoimiin virkoihin saada helposti päteviä työntekijöitä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin ymmärretään vaikuttavan myös lastensuojelun tarpeessa oleviin perheisiin.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu sosiaalityötä ja työhyvinvointia koskevasta teoria- ja kirjallisuuskatsauksesta, sosiaalityön systeemiteoriasta, sekä työn vaatimusten ja voimavarojen teoriasta. Tutkimukseni kohdistuu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin. Tutkimus on laadullinen ja sen aineisto koostuu keräämistäni kuudesta lastensuojelun sosiaalityöntekijän teemahaastattelusta. Aineiston analyysimenetelmä on teo-

riaohjaava sisällönanalyysi. Aikaisemmassa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessa on huomattu, että sosiaalityöntekijät voivat työssään huonosti, ja kuormittuminen vaikuttaa siihen, kuinka hyvin sosiaalityöntekijät työssä jaksavat. Vähemmälle huomiolle on jäänyt, mitkä asiat edistävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, ja tämän vuoksi haluan korostaa tutkimuksessani ongelmien lisäksi työhyvinvointia tukevia ja edistäviä tekijöitä.

2 SOSIAALITYÖ SOSIAALIPOLIITTISENA RAKENTEENA

Suomalainen sosiaalityö sekä yhteiskunnallisten järjestelmien luomat erilaiset tehtävät ja toimintatavat liittyvät vahvasti toisiinsa. Sosiaalityö onkin osa hallinnollista organisaatiota, palvelujärjestelmää ja sosiaaliturvaa. Sosiaalityöntekijöiden työn on kytköksissä yhteiskunnan tapahtumiin ja muutoksiin. (ks. Baldschun 2018; Mänttari-van der Kuip 2015a; Forsman 2010.) Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat jokaisen ihmisen elämään, ja siten vaikuttavat suoraan myös sosiaalityöhön, koska sosiaalityöntekijät soveltavat sosiaalipolitiikkaa ja politiikan muutoksia heti käytännön työssään. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi lakimuutosten välitöntä vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhön ja mahdollisiin päätöksiin. (ks. Mänttari-van der Kuip 2015a, 331 & Raunio 2009, 6 & 197.) Muutoksilla on suora yhteys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin. Osa yhteiskunnan muutoksista luo haasteita ihmisten selviytymiselle omista ja arjen tilanteista. Sosiaalityön tärkeys korostuu varsinkin ihmisten kohtaaman köyhyyden ja psykososiaalisten haasteiden vuoksi. (Raunio 2009, 6 & 197.) Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat ihmisiin, ja siten voivat lisätä sosiaalityöntekijöiden työmäärää. Esimerkiksi lapsi- ja perhepalveluista supistaminen voi lisätä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden asiakasmääriä, mikä lisää työn kuormittavuutta. Tässä luvussa käsittelen ensimmäisenä sosiaalityötä. Sen jälkeen keskityn lastensuojelun sosiaalityön piirteisiin ja sen tämän hetkiseen tilanteeseen Suomessa. Lopuksi kerron sosiaalityön systeemiteoriasta.

2.1 Sosiaalityö

Sosiaalityön yhteiskunnallisen aseman ymmärtäminen auttaa hahmottamaan, miten yhteiskunnalliset muutokset voivat vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin. Sosiaalityötä on haastava määritellä yksiselitteisesti, ja se kuvastaa sitä, miten hajanainen sosiaalityö on. Sosiaalityö on yhteiskunnan osajärjestelmä, mikä toimii arkielämän jatkuvuutta ja normaalisuutta ylläpitävänä. Tällä arkielämän jatkuvuuden tukemisella on merkitystä, niin yhteiskunnallisestikin, kuin henkilölle itselleen. (Sipilä 1989, 57 ja 61-62.) Sosiaalityö liitetään vahvasti yhteiskunnalliseen toimintaan, ja sen taustalla ovat yhteiskunnalliset tekijät, mutta myös työntekijän ammatilliset tiedot ja arvot. Työskentely on ennen kaikkea asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa toimimista, mutta myös yhteiskunnallisessa ympäristössä tapahtuvaa toimintaa ja tämän vuoksi niitä ei voida tarkastella erillään toisistaan. Suomessa asiakastyötä

tehdään pääsääntöisesti hyvinvointivaltion luomassa organisatorisessa kehyksessä, eli kuntien omissa sosiaalitoimistoissa ja yksiköissä. (Raunio 2009, 6, 11 & 197.)

Suomessa sosiaalityön juuret ovat teollistumisessa, ja teollistumisen synnyttämässä sosiaalisessa turvattomuudessa ja köyhyydessä. Aluksi sitä tehtiin vapaaehtoisvoimin, mutta lopulta ymmärrettiin sen tarvitsevan toimiakseen systemaattista ja organisoitua toimintaa. Nykyään sosiaalityön tavoitteena on sosiaalisten ongelmien ratkaiseminen. Sitä kuitenkin organisoidaan aina eri sosiaalipoliittisissa järjestelmissä omalla tavallaan. Ihmisten haasteet pysyvät kuitenkin samoina eri järjestelmissä, kuten esimerkiksi lasten huonovointisuus, erilaisten päihteiden käyttö ja rikollisuus. (Raunio 2000, 11 & 197.)

Sosiaalityö on yksi yhteiskunnallinen elin ja sillä on merkittävä yhteiskunnallinen asema. Tämän takia sille on luotu omat yhteiskunnalliset velvoitteet. Sosiaalityön ja sosiaalipolitiikan tehtävänä on parantaa niiden ihmisten elämää ja elämäntilannetta, jotka elävät jostain syystä haavoittuvissa oloissa tai tarvitsevat jotain tukea selviytyäkseen haastavasta elämäntilanteesta. Siten voidaan lisätä heidän hyvinvointiaan. (Törrönen ym. 2016, 9; Sipilä & Anttonen 2016, 67.) Lastensuojelun sosiaalityössä vastaava tilanne voi olla vanhempien väsyminen tai nuoren päihteiden käyttö. Sosiaalityö lähtee ihmisten perusoikeuksista, ja siinä korostuu ihmisten yhteiskunnallinen yhdenmukaisuus ja heidän oikeidenmukainen kohtelunsa. Sosiaalityön haasteena koetaan yhteiskunnassa ennakoiva toimiminen ja uusien hyvinvointipoliittisten ratkaisujen etsimisen. Jokaiseen ihmiseen vaikuttavat niin globaalit kuin yhteiskunnallisetkin rakenteet. (Törrönen ym. 2016, 9; Sipilä & Anttonen 2016, 67.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin voi vaikuttaa heikentävästi taloudellinen lama, jolloin sosiaalityöntekijä ei välttämättä voi tarjota asiakkailleen heidän tarvitsemiaan palveluita. Työskentely eettisesti vastuullisessa työssä resurssipulan aikana on työhyvinvoinnille riski. (Mänttärivander Kuip 2015b,6 ja Salo & Rantonen yms. 2016, 3).

Käytännöntasolla sosiaalityö ja sosiaalipolitiikka pyrkivät lisäämään asiakkaiden toimintakykyä ja vähentämään haavoittuneisuutta. Sosiaalityössä tukitoimet voivat olla esimerkiksi vähävaraisen perheen taloudellista tukemista. Ihmisiä autetaan ja tuetaan palaamaan takaisin elämään ja osalliseksi yhteiskunnan toimintaan erilaisilla riskien seurauksien kompensoinnilla. Jo syntyneiden kärsimysten lievittäminen ja syntyneiden ongelmien kasvamisen ennaltaehkäisy

ovat myös yksi sosiaalityön ja sosiaalipolitiikan tarkoitus. (Sipilä & Anttonen 2016, 67.) Tämä voi olla esimerkiksi lastensuojelun perhetyötä tai perhekuntoutusta. Sosiaalityö ja sosiaalipolitiikka eroavat toisistaan, mutta samalla myös tarvitsevat toisiaan toteutuakseen ja toimiakseen kunnolla. Sosiaalityö on yksilöiden kanssa tehtävää työtä, kun taas sosiaalipolitiikka kohdistuu lähinnä isoihin ja laajoihin joukkoihin. Sosiaalipolitiikka tarvitsee sosiaalityötä saadakseen tietoa ihmisten tilanteista ja tarpeista, kun taas sosiaalityö tarvitsee taas sosiaalipolitiikkaa raamittamaan ja rajaamaan työtään. (Sipilä & Anttonen 2016, 68.)

Lapset ja lapsiperheet ovat Pohjoismaiden sosiaalipolitiikan keskiössä. Lapsiperheiden palveluihin kuuluu muun muassa tarveharkintaista lastenhoidollista kotipalvelua, alle kolme vuotiaiden lasten vanhemmille hoitovapaan mahdollisuus ja alle kouluikäisten lasten päivähoido. Sosiaalipolitiikka ja yhteiskunnallinen kulttuuri luovat mahdollisuuksia ja rooleja lapsille, vanhemmille ja sosiaalityöntekijöille. (Forsberg & Kröger 2010,1-6.) Tämä näkyy esimerkiksi eri maiden välillä lapsen erilaisena asemana. Lapsille, vanhemmille ja sosiaalityöntekijöille luodut roolit voivat aiheuttaa lastensuojelun sosiaalityössä rooliristiriitoja, joka voi lisätä työntekijöiden työhyvinvoinnin kuormitusta.

Sosiaalityön kansainvälinen liitto (2014) hyväksyi sosiaalityön määritelmäksi vuonna 2014 seuraavan lauselman:

”Sosiaalityö on käytännönläheinen ammatti ja akateeminen kurinalaisuus, joka edistää yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä, sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja ihmisten voimistamista ja vapauttamista. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteet, ihmis-oikeudet, kollektiivinen vastuu ja moninaisuuden kunnioittaminen ovat keskeisiä sosiaalisen työn kannalta. Sosiaalityön, yhteiskuntatieteiden, humanististen tieteiden ja alkuperäiskansojen teoriat tukevat sosiaalista työtä harjoittaa ihmisiä ja rakenteita elämän haasteisiin vastaamiseksi ja hyvinvoinnin parantamiseksi.”

Niin kuin edellä olevasta määritelmästä jo huomaa, sosiaalityöhön vaikuttavat vahvasti aika-kausi, maantiede ja institutionaalisuus. Sosiaalityötä tehdään yhdessä asiakkaiden ja heidän verkostojen kanssa, mikä vaikuttaa siihen millaiseksi työ lopulta muodostuu. Asiakkaille voidaan tarjota erilaisia lakisääteisiä palveluita kuten esimerkiksi varhaiskasvatusta tai lastensuojelun perhetyötä. Sosiaalityöhön vaikuttavat vahvasti poliittiset päätökset ja taloustilanteet,

koska ne vaikuttavat suoraan sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin auttaa ja tukea asiakasta. Esimerkiksi lakimuutokset vaikuttavat suoraan siihen, mitä päätöksiä sosiaalityöntekijät voivat tehdä. Sosiaalityö vaihtelee sen mukaan, missä työtä tehdään. Kunnallinen lastensuojelun sosiaalityö eroaa tavoitteiltaan ja työnkuvaltaan paljolti esimerkiksi mielenterveystoimistossa tehtävästä sosiaalityöstä. (Healy 2014,1). Lastensuojelun sosiaalityössä asiakkaana on alaikäinen, joka on muiden tekemien päätösten ja toimien varassa.

Työntekijän tärkein työkalu on työntekijä itse, jolloin tehtävään sosiaalityöhön ja työkäytäntöihin vaikuttavat työntekijän omat arvot ja itse luomat käytänteet. (Healy 2014,1.) Healy (em.,1, 3 ja 4) tuo vahvasti esille, kuinka sosiaalityöntekijöiden olisi hyvä vaikuttaa organisaatiopolitiikkaan, koska he näkevät päätösten vaikutukset asiakkaisiin ja heidän omaan työnteoonsa. Organisaatiot luovat työlle raamit, joiden rajoissa päätöksiä tehdään esimerkiksi asiakkaille tarjottavien palveluiden suhteen. Eri organisaatiolla on omat käsityksensä siitä, mitä asiakkaat tarvitsevat, mikä on sosiaalityöntekijän rooli asiakkaan tilanteessa ja mitä apuja sekä toimia asiakkaat mahdollisesti tarvitsevat.

Sosiaalityöhön sisältyy kaksi normia. Ensimmäinen normi edellyttää auttamaan avuntarpeessa olevia, jotta jokaisella olisi mahdollisuus yhteiskunnallisesti hyväksytyyn elämään. Käytännössä tämä voi tarkoittaa toimeentulotuen myöntämistä sitä tarvitseville. Toinen normi kieltää vahingoittamasta muita ihmisiä. Eli toinen normi antaa yhteiskunnalle mahdollisuuden puuttua tilanteeseen, jos se vahingoittaa muita. (Sipilä 1989, 62.) Sipilä (em., 63) toteaa sosiaalityölle olevan ominaista tehtäväalueen ja työmenetelmien eriytymättömyys ja rajaamattomuus. Tämä selittyy sillä, että työtä tehdään pääasiassa ihmisten arjessa. Sosiaalityö on siitä erityistä, että se kiinnittyy sille ominaisiin yhteiskunnan järjestelmiin ja käytäntöihin. Sosiaalityö on ammatti, jolla on erityinen yhteiskunnallinen tehtävä ja erityiset normit.

2.2 Lastensuojelun sosiaalityö

Lapsiperheiden omat mahdollisuudet turvata lastensa normaali kehitys on huonontunut. Erietyisesti huolissaan on oltu lasten psyykkisistä ja sosiaalisista seikoista, kuten esimerkiksi lasten päihteiden käytöstä ja yksinäisyyden kokemuksesta. Yksi syy lapsiperheiden huonovointisuudelle voi löytyä työelämän vaatimusten koventumisella, jolloin vanhemmilla perhe voi jäädä

toissijaiseksi. Työelämän vaatimusten vuoksi vanhemmat joutuvat tasapainoilemaan työn ja perheen kanssa, mikä vaikuttaa myös lapsiin ja heidän hyvinvointiinsa. (Raunio 2009, 283.)

Tutkin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia lastensuojelun sosiaalityön kontekstissa. Tämän vuoksi alan ymmärtäminen auttaa hahmottamaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin moninaisuuden. Lastensuojelun sosiaalityö on erityislaatuinen ala, johon sisältyy työntekijän valta päättää lapseen liittyvistä asioista. Se on käytännössä perheiden auttamista ja tukemista. (Bardy 2009a, 16-47; Bardy & Heino 2013, 14.) Lastensuojelun tavoitteena on lapsen kehityksen turvaaminen, ja sitä vaarantavien tekijöiden poistaminen, eli lapselle pyritään mahdollistamaan mahdollisimman turvallinen ja suotuinen ympäristö kasvaa eheäksi aikuiseksi. Itse työnkuva on hyvin lapsi- ja perhekeskeinen, jossa lasten oikeudet ja perhe ovat huomion ja työskentelyn keskipisteessä. Työntekijällä on institutionaalinen valta, eli esimerkiksi valta päättää missä lapsi asuu. Tämä voi luoda oman jännitteen perheen ja yhteiskunnan välille. Jännite syntyy perheen ja vanhempien vastuun näkökulmasta yhdistettynä sosiaalityön pakolliseen puuttumiseen lapsen kehitystä uhkaavien tekijöiden vuoksi. (Bardy 2009a, 16-47.) Näitä kehitystä uhkaavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi vanhempien runsas päihteiden käyttö, lapsen oma rikollinen toiminta tai väkivalta perheessä. Lasta tulee suojella, vaikka lapsi ja hänen perheensä sitä vastustaisivatkin. Työnkuva on käytännönläheistä eli voi sisältää paljon erilaisten apu- ja tukitoimien järjestämistä. (Bardy em., 16-47.) Sosiaaliset, taloudelliset ja kulttuuriset muutokset vaikuttavat jatkuvasti eri väestöryhmien elinoloihin, palveluihin, arkeen ja arvoihin. Työssä ratkotaan elämään ja elämiseen liittyviä ongelmia, mikä kuvaa työn luonnetta hyvin. (Bardy & Heino 2013, 3 ja 7.)

Suomessa on käyty mediassa aktiivista keskustelua lastensuojelun tilanteesta ja lasten oloista varsinkin 2010-luvulla, jolloin valtaväestö ymmärsi sosiaalityössä olevan toisinaan kyse elämästä ja kuolemasta. Lastensuojelun sosiaalityössä on tyypillistä nykyään, että perheessä voi lapsen lisäksi huonosti myös vanhemmat. Vanhemmilla voi olla muun muassa päihde- ja mielenterveysongelmia, mitkä vaikuttavat heikentävästi heidän mahdollisuuksiinsa tukea lapsen kehitystä ja kasvua, jos vanhemmat eivät saa tarvitsemiaan apua ja palveluita. (Raunio 2009, 285.)

Yhteiskunnallisella tasolla on myös tapahtunut paljon muutoksia, ja esimerkiksi lapsiperheiden sosiaaliturvaa ja palveluita supistettiin 1990-luvulla. Lastensuojelun sosiaalityössä se näkyy kasvavana työmääränä, koska haastavassa asemassa olevien lapsiperheiden palveluita ei ole lisätty vastaamaan tarvetta. (Raunio 2009, 285.) Suomessa tuloerot ovat kasvaneet vuosikymmenen saatossa. Käytännössä se tarkoittaa suurituloisten tulotason nousseen pienituloisia enemmän. Yleisesti ottaen lapsiperheiden taloudellinen tilanne on heikentynyt suurimman osan niistä ollessa keskituloisia. Taloudellisesti kaikista heikoimpaan asemaan ovat jääneet yksinhuoltajaperheet, joissa on useampi lapsi. Taloudelliset vaikeudet voivat luoda vanhemmille paljon stressiä, mikä voi vaikuttaa lasten henkisen kasvun tukemiseen ja tämä voi vaikeuttaa perheen lasten aivojen kehitystä. Tästä syystä lapselle voi aiheutua oppimisvaikeuksia, mikä taas voi johtaa myöhemmin heikkoon koulumenestykseen ja heikko-osaisuuteen. (Bardy & Heino 2013, 18.) Tällöin voidaan puhua köyhyyden olevan ylisukupolvista.

Suomessa kuvataan usein lasten ja perheiden pahoinvointia lastensuojelun asiakasmäärillä, mutta täysin yksi yhteen ei asioista voida kuitenkaan tehdä tulkintoja. On kuitenkin täysin totta, että lastensuojelun asiakasmäärät ovat kasvaneet 2000-luvulla. Esimerkiksi vuonna 2007 lastensuojelun avohuollon piiriin kuului yhteensä 5,3 % eli yhteensä 57 500 lasta. Vuonna 2011 vastaava luku oli jo 6.7 % eli 72 200 lasta. (Bardy & Heino 2013, 13.) Avohuollolla tarkoitetaan lastensuojelun sosiaalityötä ja siellä perheille tarjottavia palveluita. Asiakasmäärien kasvu kuvastaa myös sitä, miten perheiden vaikeudet ovat vaikeutuneet. (Raunio 2009, 286.) Kasvaneet asiakasmäärät ovat osaltaan lisänneet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kuormitusta, koska sosiaalityöntekijöiden ja muun lastensuojelun työntekijöiden määrä ei ole lisääntynyt asiakasmääriin nähden yhtä nopeasti. Ajatusta lastensuojelun kriisiytymistä tukevat julkinen keskustelu sekä lastensuojelun tilanteen selvitystyöt eduskunnassa. (Bardy & Heino 2013, 13.)

Bardyn & Heinon (2013, 19, 20) mukaan lastensuojelun tarpeet lisääntyvät heikosti toimivien peruspalveluiden vuoksi. Erityisiä palveluita tarvitsevat lapset voivat joutua palveluiden puuttuessa jonoihin tai ohjautua erityisryhmiin. Lastensuojelun sosiaalityön voi kiteyttää olevan erityistä palvelua eriarvoisuuden tasoittamiseksi. Tämä edellyttää ennen kaikkea ympärillä olevan toimivan ja monipuolisen palvelujärjestelmän, joka pystyy vastaamaan ihmisten erilaisiin tarpeisiin. Tämä voi olla henkistä, sosiaalista ja aineellisesta käytännön apua. Avuntarve

perheissä voi vaihdella tilapäisestä, lyhytkestoisesta avusta pitkäkestoiseen apuun. Tukitoimien merkitys on suuri perheiden eriarvoisuuden ehkäisemisessä ja korjaamisessa. Perheiden lähiverkostolla on myös iso merkitys lapsiperheiden arjessa. Lastensuojelussa tehdäänkin läheisesti yhteistyötä perheiden läheisten ihmisten ja yhteisöjen kanssa, jotta lähiverkosto voisi osaltaan antaa tukea myös perheelle. Perheen lähiverkostoa voivat olla isovanhemmat ja tukiperhe. Lastensuojelun sosiaalityön palveluilla pyritään mahdollistamaan lapselle ongelmista riippumatta mahdollisimman normaali lapsuus, ja myös luoda mahdollisimman hyvät rakenteet menestyä aikuisena elämässä. (Raunio 2009, 289).

2.3 Systeemiteoria sosiaalityössä

Sosiaalityön systeemiteoria on yksi vallalla olevista sosiaalityön teorioista. Tämän teorian pohjalta on myös Suomeen kehitetty systeemiteoriaan pohjautuva työskentelymalli, jonka mukaan osassa lastensuojelun sosiaalityön organisaatioista työskennellään. (thl.fi). Omassa tutkimuksessani keskityn kuitenkin vain mallia ohjaavaan teoriaan.

Sosiaalityön systeemiteoria on moninainen teoria, jonka tarkoituksena on mahdollistaa asiakkaan eläminen mahdollisimman sujuvasti hänen omassa sosiaalisessa ympäristössään. Sitä pyritään tukemaan keskittymällä siihen, kuinka asiakkaan sosiaaliset ja henkilökohtaiset tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Sosiaalityöntekijä auttaa asiakasta mukauttamaan sosiaalista ympäristöään ja omia reaktioitaan niin, että voisivat elää vuorovaikutuksessa entistä paremmin. (Payne 2014, 184-211.) Esimerkiksi sosiaalityöntekijä voi tukea lapsen koulunkäyntiä osallistumalla kouluneuvotteluun, jossa sovitaan lapsen opiskelusta pienryhmässä. Sosiaalityön systeemiteorian ideana on, että työntekijät työskentelevät vuorovaikutuksessa itse asiakkaan ja hänen eri systeemiensä kanssa. Silloin sosiaalityöhön sisältyy paljon erilaisissa vuorovaikutustilanteissa olemista.

Systeemiteorian nimi tulee siitä, kuinka jokaista ihmistä ympäröi erilaiset järjestelmät eli systeemit. Systeemi voi olla esimerkiksi työyhteisö, perhe tai asuinpaikka. Jokainen systeemi on ainutkertainen ja omanlaisensa, minkä vuoksi niissä on aina omanlaisensa vuorovaikutuksen piirteet ja muodot. Esimerkiksi jokaisessa työyhteisössä ja perheessä ovat omat vuorovaikutustavat. Teoriassa asiakas nähdään yksilöllisenä sosiaalisena toimijana, minkä toiminnalla on

vaikutusta hänen ympäristöönsä ja ympäristöllä myös häneen. Tällöin systeemit toimivat jatkuvasti vastavuoroisesti. (Rostila 2001, 51.) Työntekijällä itsellään on vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin ja työyhteisöllä on vaikutusta työntekijän työhyvinvoinnin kokemukseen. Samoin lapsen toiminnalla on vaikutusta koko koululuokan toimintaan ja vuorovaikutukseen, ja myös luokalla on vaikutusta, miten samainen lapsi ryhmässä toimii. (ks. Rostila 2001, 51.) Näin ollen jokainen ihminen vaikuttaa myös siihen, miten esimerkiksi työyhteisössä suhtaudutaan häneen tai millaisia muutoksia organisaatiossa lopulta tehdään. Nämä valinnat vaikuttavat ihmisen toimintaan, eli esimerkiksi missä työpaikassa hän lopulta valitsee työskennellä. Sosiaalityöntekijän näkökulmasta asiakkaan ongelmien arvioinnin ja ratkaisujen suunnittelun lähtökohtana tulisi olla aina asiakkaan ja hänen ympäristönsä systeemien välinen vuorovaikutus eli lastensuojelun sosiaalityössä useimmiten lapsi ja hänen perheensä. (Rostila 2001, 51.) Payne (2014, 184 ja 187) toteaaakin kirjassaan, ettei systeemiteoriassa voida antaa sosiaalityöntekijälle selkeitä käytännön ohjeita, miten tulisi toimia. Asiakkaiden sosiaaliset ympäristöt ja tilanteet ovat hyvin moninaisia eikä voi tietää etukäteen, kuinka systeemit reagoivat, jos sosiaalityöntekijä keskittyy esimerkiksi asiakkaan koulumenestykseen.

Ekologinen systeemiteoria on yksi systeemiteorian alateorioista. Sen näkökulmassa voi soveltaa Ulrich Bronfenbrennerin (1979 ja 1981) jäsenystä yksilöiden toimintajärjestelmistä. Näitä toimintajärjestelmiä eli systeemejä ovat: persoonallisuus, eli henkilökohtaiset piirteet, kyvyt, taidot ja tiedot, mikrosysteemit, eli esimerkiksi perhe ja työyhteisö, mesosysteemit, eli niitä, jotka välittävät mikrosysteemejä, kuten esimerkiksi matka kotoa töihin, ja makrosysteemit, eli yhteiskunnan rakenteet, lait ja palvelujärjestelmät. (Rostila 2001, 51 ja 52.) Nämä kaikki systeemit sisältyvät ja vaikuttavat toisiinsa erilaisten monimutkaisten prosessien kautta. Systeemit ovat kuitenkin joustavia ja tällä tarkoitetaan sitä, kuinka tieto ja toiminta voivat liikkua edestakaisin niiden rajojen yli. Ainoastaan työntekijän systeemeiden vuorovaikutuksiin perehtyessä voidaan ymmärtää tarkemmin, kuinka asiakasperheet, työyhteisöt ja työntekijä vaikuttavat lopulta toisiinsa. (Payne 2014, 184 ja 185.) Esimerkiksi työntekijän päihdeongelman ymmärretään vaikuttavan hänen eri systeemeihinsä esimerkiksi omaan perheeseensä, työyhteisöön ja omiin asiakkaisiinsa. Samoin myös omassa perheessä tapahtuvat toiminnot vaikuttavat työntekijän päihdeongelmaan, vaikka vaimon äkillinen työttömyys lisää hänen alkoholin käyttöönsä. Tämä alkoholikäytön lisääntyminen vaikuttaa, miten hän työstään suoriutuu, ja miten hänen kollegansa reagoivat häneen.

Ekologisesta systeemiteorian suuntauksesta on tullut Yhdysvalloissa vallalla oleva sosiaalityön toimintamalli, koska siinä voidaan toimintaan sisällyttää erilaiset terapeutit toimenpiteet sosiaaliin ja asiakasta voimaannuttaviin tavoitteisiin. Ekologiseen systeemiteoriaan kuuluu näkemys asiakkaan omista stressitekijöistä, kyvystä palautua stressistä, kyvystä sopeutua eri tilanteisiin ja oman elämän historian vaikutuksesta jokaisen ihmisen nykyhetkeen ja siten omaan toimintaan nykyhetkessä. Stressi syntyy ympäristön vaikutuksesta ja vaikuttaa aina ihmisiin eri tavoin. (ks. Payne 2014, 185 ja 206.) Työntekijöillä on omat kyvyt ja keinot palautua stressistä, mikä vaikuttaa siihen, kuinka hän esimerkiksi palautuu työpäivän jälkeen. Sosiaalityössä pyritään löytämään ja tukemaan stressiltä suojaavat ja vaikutuksia pienentävät tekijät, jotta asiakas voisi selviytyä stressistä mahdollisimman hyvin. Sosiaalityöntekijä tukee asiakasta viemään muutokset ja toimenpiteet arjessa käytäntöön. Asiakkaan sosiaalisilla suhteilla ja elinympäristöllä on suuri vaikutus, kuinka lopulta sosiaalityötä tehdään. (ks. Payne 2014, 185 ja 206.) Organisaation muutostilanteet vaikuttavat työyhteisössä työntekijöihin eritavoin. Jokaisella työntekijällä on oma kyky ja mahdollisuus palautua muutoksen aiheuttamasta stressistä. Siihen vaikuttaa muun muassa työntekijän historia ja elämäntilanne. Sosiaalityöntekijöillä itsellään on myös omia keinoja suojata itseään stressin vaikutuksilta, jolloin ne tukevat työntekijän työhyvinvointia ja jaksamista. (ks. Payne 2014, 185 ja 206).

Ekologisen systeemiteorian pääkäsitteitä ovat sopivuus ja sopeutuminen ihmisen ja hänen ympäristönsä välillä. Sopivuudella ja sopeutumisen yhteydessä voidaan puhua myös resilienssistä eli ihmisen kyvystä nähdä mahdollisuuksia poistua ja päästä pois huonosta elämäntilanteesta ja palautua tilanteesta. (Payne 2014, 185.) Payne (2014, 186) korostaakin systeemiteorian hyödyksi, kuinka yksilön sijaan keskitytään yksilön sosiaaliin suhteisiin ja muuhun ympäristöön. Tuen avulla sosiaalityöntekijät pyrkivät vaikuttamaan aina asiakkaan eri systeemeihin, koska ne ylläpitävät, lisäävät ja mukauttavat itseään ja siten vaikuttavat myös yksilöön. Kun sosiaalityössä keskitytään tukemaan myös vakaita systeemejä, sen tuoma energia mahdollistaa uuden käyttäytymisen ja muutosmahdollisuuksien syntymisen. Systeemit mahdollistavat muutoksen ilman perustavanlaatuista identiteetin muutosta eli esimerkiksi perheissä voi alkoholinkäyttö vähentyä ilman persoonallisuuksien muuttumista tai eri henkilöiden poistumista. Tätä kutsutaan systeemin vakaaksi tilaksi. (Payne 2014, 192.) Samoin voi ajatella sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevan kohtuullinen asiakasmäärä, jolloin työyhteisökin

jaksaa ja voi paremmin. Silloin positiiviset vaikutukset vaikuttavat sosiaalityöntekijään kahden eri systeemin kautta: asiakkaiden ja työyhteisön.

Payne (2014,192) esittelee systeemien vastavuoroisuus periaatteen, millä tarkoitetaan systeemin yhden osan muuttumista ja siten sen vaikutusta koko systeemiin. Eli kun perheessä yksi henkilö muuttaa toimintaansa muutos lopulta vaikuttaa jollakin tavoin kaikkien perheenjäsenten toimintaan ja käyttäytymiseen. Tätä voisi kuvata paritanssilla. Valssissa toinen vie ja toinen seuraa. Kun viejä aloittaa kääntymisen, hänen pari mukauttaa askeleet automaattisesti käännökseen sopivaksi ja näin tanssi pysyy harmonisena. Sosiaalityön systeemiteoriasta tekee hyvin mielenkiintoisen se, että samat toimet vastaavanlaisissa tilanteissa voivat johtaa eri lopputulokseen eri perheissä, koska systeemien osat ovat vuorovaikutuksessa eritavoin. Systeemiteorian mukaan työntekijän työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat eri systeemit, kuten esimerkiksi missä työntekijä asuu, mitä hän tekee vapaa-ajallaan, keitä hänen asiakkaina ja kollegoina on, miten organisaatiossa toimitaan ja millaisia päätöksiä siellä tehdään.

2.4 Systeemiteoria lastensuojelun organisaatiossa

Systeemiteorian mukaan organisaatiot ovat omanlaisiaan sosiaalisia systeemejä, jotka on rakennettu tiettyjen tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi. (Laurila 2010, 237). Organisaatiossa tehtävät päätökset sitovat työntekijöitä eri roolien ja vastuiden muodossa. Päätöksillä on myös vaikutusta, millaisia mahdollisuuksia työntekijöillä on käyttäytyä ja kommunikoida yhteisössä. Uuden työntekijän saapuessa hänen toimintatavoillensa ja kommunikoinnille ovat muut jo asettaneet valmiit odotukset. Organisaatioissa on aina sisäinen kulttuuri ja toimintatavat, mitkä voivat helpottaa työntekijöidensä eri valintamahdollisuuksia, mutta myös osaltaan sitovat ja muokkaavat heidän käyttäytymistään organisaation omien päämäärien ja sääntöjen mukaiseksi. Jokaisella työntekijällä on omat tiedot, taidot sekä oma paikka ja asema organisaation rakenteessa. Organisaation kommunikoinnissa on kyse vuorovaikutuksesta, jota määrittää säännöt ja systeemien omat toimintatavat. (Jalava 2008, 287.) Esimerkiksi jokaisella työntekijällä on oma paikka ja asema eri organisaatioissa, mikä voi muuttua työpaikkaa vaihtaessa.

Systeemiteoreettisessa ajattelussa organisaatioita pidetään rakenteellisesti suljettuina systeemeinä eli niillä on oma historia, säännöt ja päätöksentekokäytännöt, mitä uudistetaan aina tarpeen mukaan pohjauttaen niitä aiempiin päätöksiin. Jokaiseen organisaatioon vaikuttaa myös lähellä olevien muiden organisaatioiden päätökset ja niiden toimintaa määrittääkin niiden suhde ympäristöön ja muihin organisaatioihin. (Jalava 2008, 286 ja 287.) Jalavan (2008, 286) mukaan kommunikaatioon vaikuttaa keitä kyseisellä hetkellä siinä on läsnä. Kommunikointi muodostuu ja jatkuu osallistuvien henkilöiden odotuksista ja toiminnasta. Silloin kuin keskustellaan säästä tai esimerkiksi lehti- artikkelista, kommunikaatioon ei liity erilaisten alasysteemien toimintaan eikä myöskään ammatillisia kytköksiä. Organisaatiossa tapahtuvan kommunikoinnin tärkein tehtävä onkin tehdä erilaisia päätöksiä. Päätöksiin vaikuttavat erilaiset ohjelmat, strategiat ja suunnitelmat, henkilöstön koostumus ja organisaation rakenne, joita kutsutaan perusedellytyksiksi. Perusedellytysten ja kommunikoinnin perusteella päätökset lopulta tehdään. (Jalava 2008, 286-287.) Esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityön tiimin sisäisiin päätöksiin vaikuttavat lait ja säädökset sekä organisaation asenne, toimintakulttuuri ja työyhteisö, ja nämä päätökset luovat lastensuojelun sosiaalityöntekijöille mahdollisuudet tehdä työtään ja tarjota asiakkaille erilaisia palveluita. Esimerkiksi Helsingin lastensuojelutiimissä tehtävät päätökset eroavat Hyvinkäällä tehtävistä päätöksistä.

Ekologisen systeemiteorian pohjalta voi päätellä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavan työntekijä itse omine kykyineen, asenteineen ja taitoineen, työympäristö ja sen resurssi, työyhteisö sekä vuorovaikutus työntekijän ja eri systeemien välillä. Näitä systeemejä ovat esimerkiksi asiakasperheet ja heidän verkostonsa, työyhteisö, oma perhe ja yhteistyökumppanit. Jos edellä mainitut tekijät eivät ole kunnossa, se voi aiheuttaa teorian pohjalta työntekijöiden työhyvinvoinnin laskua ja stressiä. Ihminen pyrkii yleensä luonnostaan vaikuttamaan stressitilanteisiin lisäämällä omaa ja ympäristön välistä tasapainoa. (kts. Rostila 2001, 54.)

3 SOSIAALITYÖN TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUS JA HISTORIA

Suomessa heti teollistumisen alettua 1800-luvun puolen välin jälkeen alkoi työntekijöiden järjestelmällinen suojelu, minkä vuoksi lainsäädäntöä muutettiin 1800-luvun loppu puolella valvontaa helpottamaan. Alle 12-vuotiaiden tekemä työ kiellettiin vuonna 1879 ja vuonna 1885 alkoi työnantajan vastuu työtapaturmista. Vuonna 1889 annettiin Keisarillinen asetus työolojen parantamisesta. Sosiaalivakuutus tuli pakolliseksi pian keisarillisen asetuksen myötä ja näin ollen siitä tuli Suomen ensimmäinen tapaturmavakuutuksen muoto. Voimakkaan teollistumisen vuoksi Suomeen oli pakko kehittää uusi työlainsäädäntö. (Kauhanen 2016, 21-23.)

Työsuojelun historiaan tuli muutaman vuosikymmen tauko, minkä jälkeen 1940- ja 1950-luvulla työsuojelun kehittämistä taas jatkettiin. Työsuojeluhallitus perustettiin 1970-luvulla. Työsuojelulaki on pyritty pitämään mahdollisimman ajantasaisena ja sitä on päivitetty ajan saatossa aina yhteiskunnallisen kehityksen mukana. Näin työsuojelulakia on pyritty pitämään aina mahdollisimman ajankohtaan sopivana. Ennen 2000-lukua työsuojelu käsitti lähinnä työntekijöiden fyysisen suojelun, minkä jälkeen vuonna 2003 psyykkinen työsuojelu tuli myös osaksi lainsäädäntöä. Nykypäivänä työsuojelulaki korostaa työpaikan oma-aloitteista turvallisuuden hallintaa sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Työntekijällä itsellään onkin keskeinen ja aktiivinen rooli työpaikalla työturvallisuuden toteuttamisessa. (Kauhanen 2016, 21-23.)

Edellisestä kappaleesta tuli esille, miten työntekijöiden työturvallisuuteen on vaikutettu jo vuosikymmenten ajan. Vuosituhanteen vaihteessa työturvallisuuden sijaan on alettu keskittyä yhä enemmän työhyvinvointiin, ja siitä on tullut 2000-luvulla iso puheenaihe ja kehittämisen kohden. Kansantaloudenkin näkökulmasta työhyvinvoinnilla on iso merkitys, koska Suomessa sairauspoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä, työtapaturmista ja niihin liittyvistä sairaanhoidosta sekä alentuneesta työkyvystä koituu valtiolle kustannuksia noin 40 miljardia euroa. (Kauhanen 2016, 11-13 ja 21-23.)

Tutkin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia, minkä vuoksi on tärkeä ymmärtää mitä työhyvinvointi oikeastaan on, ja mistä tekijöistä se koostuu. Perinteisesti työhyvinvointi on määritelty erilaisten ilmiöiden, kuten esimerkiksi stressi- ja uupumusoireiden avulla, jolloin oireiden puuttuminen on ollut hyvinvoinnin määritelmä. Uutena

tutkimussuuntauksena on tullut työhyvinvoinnin ilmiön näkeminen muutakin kuin vain oireina ja oireiden puuttumisena, joiden rinnalla on alettu olla yhä enemmän kiinnostuneita työntekijöiden hyvinvoinnista, työn imusta, terveydestä ja niitä ennakoivista tekijöistä. (Kaski 2013, 21.)

Työhyvinvoinnille on lähes mahdoton antaa yksiselitteistä kaiken kattavaa määritelmää, koska se määritellään eri tieteenaloilla lukuisin eri tavoin. Terveystieteissä työtyytyväisyys on ymmärretty liittyvän osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta, kun taas vuorostaan taloustieteissä työhyvinvointi rinnastetaan työtyytyväisyydeksi. (Orsila, Luukkanen, Manka & Nygård 2011, 341-342.) Seuraavaksi esittelen yhden määritelmän, jonka mukaan työhyvinvointi on työntekijän oma kokemus, jossa koetaan tyytyväisyyttä, kokonaisvaltaista hyvää oloa, työntekijä kokee olevansa aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona, ja edellisten lisäksi sietää kuitenkin kohtuullisesti myös epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Työyhteisöllä on todettu olevan oleellisesti vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Sen lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myös johtaminen, työn organisointi, työyhteisön vuorovaikutussuhteet- ja toimintatavat, työilmapiiri ja työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja kehittyä siinä. (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 12.)

Hyvinvoivaa työyhteisöä voi kuvata sellaiseksi, missä annetaan myönteistä palautetta toisille, ollaan avoimia ja innostetaan kollegoita, ollaan toisten puolella, työmäärä on kohtuullinen, työyhteisö säilyttää toimintakykynsä muutostilanteissa ja haastavistakin asioista keskustellaan avoimesti. Hyvinvoivaa työntekijää voi kuvata motivoituneeksi, työstä vastuuta kantavaksi, vahvuuksiaan ja osaamistaan hyödyntäväksi, työn ja työpaikan tavoitteet tietäväksi, sekä hän kokee olevansa tarpeellinen, arvostettu, kokee itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, saa muilta palautetta työstään ja on innostunut työstään. (Työhyvinvoinninlaitos 2019.) Itse työhyvinvoinnin käsite on kuitenkin ongelmallinen, koska siinä erotetaan palkkatyö ja siellä koettu hyvinvointi erilleen muusta elämästä. Tämä on kuitenkin todellisuudessa mahdoton tilanne, koska työasiat seuraavat aina työntekijää kotiin ja kodin asiat tuodaan mukanaan töihin. (Mamia 2009, 23–24.)

Tilastojen mukaan stressi ja loppuun palaminen eivät ole juurikaan lisääntyneet 1990-luvulla. Ne ovat kuitenkin saaneet mediassa paljon näkyvyyttä ja niistä keskustellaan laajalti ympäri

maailmaa. Suomessa työelämän keskustelun aiheena ovat olleet lähinnä kiire, jaksaminen ja uupumus. (Julkunen 2008, 236-238.) Wainwright ja Calnanin (2002) ovat tutkineet mikä työelämässä oikein kuormittaa ja heidän tutkimuksessaan nousi esille julkisella sektorilla työntekijöitä kuormittavan uudet taloudelliset käytänteet, työmäärä, työpaine, ristiriitaiset vaatimukset, uuden oppiminen, työn tarkkailu ja valvonta, työssä koettu turvattomuus ja epävarmuus. Edellä mainitut tekijät ovat nousseet tutkimuksissa esille niin kansainvälisesti kuin Suomessaakin. Wainwrightin ja Calnanin (2002) tutkimukseen osallistuneet työntekijät kuvasivat hyvin moninaisia fyysisiä, psyykkisiä ja omaan käyttäytymiseen liittyviä oireita ja he kokivat oireidensa johtuvan juuri itse työstä ja kokivat stressin uutena asiana. (kts. Julkunen 2008, 236-238.)

Eri työpaikoilla ja organisaatioissa tilanteet vaihtelevat ja niihin työntekijät reagoivat aina yksilöllisesti. Työntekijän kokemus työhyvinvoinnistaan koostuu useista eri tekijöistä, mutta monissa työpaikoissa useimmiten huomioidaan vain yksi työhyvinvointiin liittyvä osa-alue. (Orsila, Luukkanen, Manka & Nygård 2011, 341-342; Kaski 2013, 21.) Seuraavaksi kerron mistä kaikista tekijöistä työhyvinvoinnin kokemus voi koostua. Orsilan, Luukkasen, Mankan & Nygårdin (2011, 341-342) mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat organisatoriset ja sisäiset tekijät eli työntekijästä itsestään lähtevistä tekijöistä. Tässä yhteydessä organisatorisilla tekijöillä tarkoitetaan organisaation toimintaa, sen johtamista ja organisaatiosta välittyvää asennetta. Sisäiset tekijät ymmärretään olevan työntekijän henkilökohtaisia tekijöitä, kuten esimerkiksi hänen työkykynsä, kokemus omasta työnteosta sekä työssä koettu itseluottamus. Yksittäisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työkyky, työtyytyväisyys, paine, työntekijän persoonallisuus, ”työflow” eli työnteon virran tuntu, terveys, itsetunto ja henkinen hyvinvointi. Työkyky on näistä yksi keskeisimmistä käsitteistä, mikä koostuu työntekijän henkilökohtaisista resursseista ja työvaatimuksista. (Orsila, Luukkanen, Manka & Nygård 2011, 341-342.) Nämä edellä mainitut tekijät vaikuttavat työntekijän omaan kokemukseensa työhyvinvoinnistaan, minkä vuoksi jokaisen työntekijän kokemus työhyvinvoinnistaan on aina hyvin yksilöllinen kokemus. Tutkimuksissa on todettu työpaikan ilmapiirillä ja työntekijän mahdollisuudella vaikuttaa työhönsä olevan merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Työntekijän voimassa vaikuttaa työhönsä, hän usein myös suoriutuu työstään paremmin. Mankan (2011, 76 ja 35) mukaan työhyvinvointi muodostuu organisatoristen ja sisäisten tekijöiden lisäksi, johta-

misesta, työstä ja työyhteisöstä. Tämä tarkoittaa oikeudenmukaista ja johdonmukaista johtamista, työntekijän mahdollisuutta kehittää osaamistaan, työn tekoa edesauttavia organisatiorakenteita, vuorovaikutuksellisuutta sekä työntekijän kokonaisvaltaista terveyttä ja sosiaalisuutta.

Kun puhutaan työntekijän sijaan koko työyhteisön hyvinvointiin sisältyvistä tekijöistä, niihin ymmärretään kuuluvan kaikki työhyvinvointia tukevat asiat ja järjestelmät, kuten esimerkiksi työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu ja työympäristön viihtyvyys. Työpaikan johtamisesta riippuu lopulta se, miten näitä erinäisiä resursseja lopulta hyödynnetään. Johtamisella ja esimiestyöllä on tutkitusti todettu olevan suora vaikutus työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestelyyn ja yhteistyömahdollisuuksiin. Jokaisella organisaatiolla on omat työhyvinvoinnin arvot, jotka ohjaavat ja vaikuttavat johtamiseen ja esimiestyöhön. Työhyvinvoinnin koostuessa monista eri tekijöistä sen ylläpitäminen on haasteellista organisaatiolle ja työntekijälle itselleen, minkä vuoksi työntekijän omalla halulla kehittää ja tukea työhyvinvointia on iso merkitys. Näin ollen työhyvinvointia ei voida erottaa irralliseksi osaksi organisaatiosta, työyhteisöstä tai työntekijästä itsestään. (Ojala & Ahonen 2003, 23-24.)

Omassa tutkimuksessani on keskeistä ymmärtää, että haastattelemini lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan ovat hyvin yksilöllisiä. Aiempien tutkimusten perusteella on todettu työssään huonosti voivan sosiaalityöntekijän suoriutuvan työtehtävistään työssään hyvinvoivia heikommin, jolloin työnlaadulla on suora vaikutus lastensuojelun asiakasperheiden hyvinvointiin. (Orsila, Luukkanen, Manka & Nygård 2011, 341-342).

3.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria

Työn vaatimusten ja voimavarojen (Job Demands-Resources) teoria ja sen pohjalta luotu malli on saanut viime vuosina huomiota. (Kaski 2014, 21). Nykyään teoria on keskeinen työstressi- ja motivaatioteoria, jota on hyödynnetty 2000-luvulla yhä enemmän työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä. Tämän avulla voidaan helpommin tunnistaa työn kuormittavat vaati-

mustekijät ja energiaa tuovat voimavaratekijät. (Seppälä & Hakanen 2017, 106.) Työn vaatimusten ja voimavarojen malli kuvaa työntekijän työhyvinvoinnin ja pahoinvoinnin kehitystä. Keskeisenä oletuksena on työn eri vaatimusten ja voimavarojen käynnistävän erilaisia työhyvinvoinnin prosesseja, jotka voivat riippua työstä, ammatista ja työtilanteesta, ja niiden seuraukset voivat poiketa osittain toisistaan. (Kaski 2014, 21 ja 29.)

Jokainen meistä tietää kuinka eri päivinä ja työpäivän aikana oma työssä jaksaminen voi vaihdella. Välillä on päiviä, jolloin työtehtävät aiheuttavat väsymystä ja turhautumista, ja välillä on taas niitä innostavia päiviä, jolloin työtehtävät tuovat työhön miellekyyttä ja suoranaisesti energiaa. Tästä voidaan jo päätellä kuinka eri työtehtävät ja tilanteet vaikuttavat työntekijän kokemukseen työhyvinvoinnistaan. Työn psykososiaaliset piirteet, eli työpäivään sisältyvät työtehtävät, -olot ja tilanteet, voidaan luokitella työn vaatimuksiin ja voimavaroihin, mistä tulee teorian nimi työn vaatimus- ja voimavara tekijät. (Seppälä & Hakanen 2017, 106.)

Seuraavaksi kerron tarkemmin mitä vaatimus ja voimavaratekijät voivat olla. Työn vaatimuksia kuvaavat hyvin työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset tekijät, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja, ja jotka vaativat työntekijältä fyysistä tai psykologista panostusta. Näistä esimerkkinä fyysiset vaatimukset voivat olla esimerkiksi avokonttorin äänimaailma tai huono sisäilma. Psykkisiä vaatimuksia voivat olla aikapaine tai asiakasperheissä koettu väkivallan uhka. (Kaski 2014, 21-22.) Sosiaalisia vaatimuksia kuvastaa hyvin lastensuojelun vaativa asiakastyö ja organisatorisia vaatimuksia hierakinen organisaatiorakenne. (ks. Kaski 2014, 21-22.) Vaatimusten jatkuessa pitkään ne voivat aiheuttaa työntekijälle erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä seurauksia kuten esimerkiksi työuupumusta. (Seppälä & Hakanen 2017, 106). Vaatimustekijät voidaan jakaa vielä estäviin ja haastaviin vaatimuksiin. Haastavia vaatimuksia voivat olla mielenkiintoinen ja työntekijää sopivasti haastava asiakastilanne tai huostaanotettujen lasten vanhempien vertaistukiryhmän ohjaaminen. Estäviä vaatimustekijöitä voivat taas olla jatkuva kiire ja yhä vaan lisääntyvät asiakasmäärät. Työntekijöiden on arvioitu selviytyvän haastavista vaatimuksista estäviä paremmin, vaikka molemmat lisäävätkin työntekijän kuormitusta. (Kaski 2014, 22.) Haastavat vaatimukset eroavat estävistä tekijöistä LePine ja Rich (2010) tutkimuksen mukaan siinä, että haasteiksi koettujen työnvaatimusten koetaan lisäävän työn imua. (Kts. Kaski 2014, 22). Tässä yhteydessä työn imulla tarkoitetaan työntekijän kokemusta, jossa hän voi hyödyntää työroolia ja ilmaista itseään kokonaisvaltaisesti. (Hakanen

2017, 95). Työntekijän kokiessa työn vaatimukset esteiksi ne vähentävät työn imua ja heikentävät työhyvinvoinnin kokemusta, jolloin työntekijän oma kokemus näistä vaatimustekijöistä on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. (Kaski 2014, 22.)

Voimavaratekijät työssä auttavat työntekijää saavuttamaan työlleen asetettuja päämääriä, tukevat itse työn tekoa, mahdollistavat työntekijän omaa kasvua ja kehittymistä sekä pienentävät työn vaativuustekijöiden, niin fyysisiä kuin psykologisiakin, vaikutuksia. Voimavaratekijät tukevat työntekijän motivaatiota ja siten myös lisäävät työntekijän mahdollisuutta oppia ja kehittyä työssään. Ne voivat olla vaativuustekijöiden tavoin työhön liittyviä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä. Organisaatiossa työturvallisuus, palkkaus, etenemismahdollisuudet, johtamiskulttuuri ja henkilöstöjohtaminen voivat olla voimavaratekijöitä. (Kaski 2014, 22; Hakanen 2017, 100.) Esimiehen ja kollegoiden tuki sekä hyvä työilmapiiri ovat tärkeitä sosiaalisia ja vuorovaikutuksellisia voimavaratekijöitä. Oleellista on myös tehtävänsä ja oman roolin selkeys, työn järjestely sekä työn tulisi olla vaihtelevaa ja merkittävää. (Kaski 2014, 22.) Tutkimuksessa työn järjestelyllä tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa kohtuullisesti työn sisältöön ja työaikoihin. (Hakanen 2017, 100.) Eri työtilanteissa ja työpaikoissa ovat omat voimavaratekijät, ja ne auttavat työntekijää sitoutumaan työhön ja työpaikkaansa. (Kaski 2014, 22; Hakanen 2017, 100). Työntekijän omia voimavaroja voivat olla esimerkiksi optimistinen suhtautuminen elämään sekä myönteiset ajatukset itsestä ihmisenä ja työntekijänä. Näillä tekijöillä on suuri vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen. (Hakanen 2017, 100.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen malliin liittyy kaksi hyvinvointiprosessia: motivaatiopolku ja energiapolku. Motivaatiopolku syntyy voimavaratekijöistä, kun taas energiapolku kehittyy vaatimustekijöistä. Motivaatiopolun ajatellaan tukevan työntekijän sitoutumista työhönsä ja siten johtavan hyviin työsuorituksiin energiapolun taas vievän energiaa ja voimia, mikä lopulta voi luoda haasteita jaksamisessa. Suuret vaatimustekijät vähillä voimavaratekijöillä on tutkimustulosten valossa yhteydessä työuupumukseen. (Kaski 2014, 22.) Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää tukea työntekijän motivaatiopolkua, jotta työyhteisössä olisi mahdollisimman sitoutuneita ja hyvinvoivia työntekijöitä.

Aiemmin kerroin kuinka vaatimustekijät voivat lisätä työuupumusta. Tältä voi kuitenkin suojata riittävät voimavaratekijät sekä työntekijän kokemus onnistumisestaan ja ylpeys pärjäämisestään. Palautteen saaminen työstään, sosiaalinen tuki, omaan työhönsä vaikuttaminen, työn hallinnan tunne ja hyvä työilmapiiri lisäävät tutkitusti työhyvinvointia. (Kaski 2014, 29.) Erilaiset työt eroavat luonnollisesti toisistaan, jolloin työn luonteen vuoksi työssä voi olla paljon vaativuustekijöitä, kuten esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityössä. Tällöin työn voimavaratekijöihin keskittyminen ja panostaminen tukee ja suojaa työntekijöitä, ja näin auttaa jaksamaan paremmin töissä. (kts. Hakanen 2009b.)

3.2 Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskeva aiempi tutkimus

Tekstissäni on jo aiemmin tullut esille, kuinka työhyvinvointi on jo itsessään ajankohtainen aihe eri ammattialoilla. Mediassa ja yhteiskunnallisella tasolla on käyty paljon keskustelua muun muassa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden suurista asiakasmääristä ja kohtalokkaista asiakastapauksista. Baldschunin (2018), Forsmanin (2010) & Mänttari-van der Kuipin (2015a) tutkimuksissa järjestelmällisesti todetaan sosiaalityöntekijöiden työn olevan kytköksissä yhteiskunnan tapahtumiin ja muutoksiin. Väittämän Mänttari-van der Kuip (2015,331) perustelee Walter Lorentzen (kts.2005, 97) tekstillä, jossa todetaan sosiaalityöntekijöiden soveltavan sosiaalipolitiikkaa ja politiikan muutoksia heti käytännön työssään. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi lakimuutosten välitöntä vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhön ja mahdollisiin päätöksiin.

Suomesta löytyy useampi väitöskirjatasoinen tutkimus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista vuoden 2010 jälkeen, joissa on järjestelmällisesti todettu, kuinka työ on henkisesti kuormittavaa ja resurssipula on alalla vallitseva tekijä. Tämä vaikuttaa itse työhön, työntekijään ja asiakkaisiin. (Baldschun 2018, Mänttari-van der Kuip 2015a & Forsman 2010.) Tässä luvussa tarkastelen tarkemmin sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevia tutkimuksia. Baldschun (2018) ja Forsman (2010) ovat tutkineet erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, kun taas Mänttari-van der Kuipin(2015a) tutkimus koskee yleisesti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia niukuuden ja resurssipulan aikakautena. Tämän

jälkeen esittelen Kunta 10:ssa tehdyn tutkimuksen, jossa tarkastellaan Suomessa kuntasektorilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työhyvinvointia. (Salo yms. 2016).

Baldschunin (2018, 5-7) tutkimusaineisto on Kunta 10-hankkeessa kerätty kyselyaineisto julkisella sektorilla työskenteleviltä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä. Valtakunnallisessa Kunta 10-hankkeessa tutkitaan laajasti kunnallisella sektorilla työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia. Kunta 10 on laaja valtakunnallinen hanke, jossa tutkitaan 15 Suomen kaupungin kunta-alalla työskentelevän työntekijöiden työtä, työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen. (Työterveyslaitos). Kyselyaineiston lisäksi aineistoa kerättiin myös laadullinen haastatteluaineisto. Baldschun loi tutkimuksensa pohjalta moniulotteisen työhyvinvointimallin ja tähän malliin kuuluu kuusi hyvinvoinnin ulottuvuutta: affektiivinen, kognitiivinen, sosiaalinen, ammatillinen, henkilökohtainen ja psykososiaalinen. (Baldschun 2018, 5-7.)

Mänttäri-van der Kuipin (2015b,6) ja Forsmanin (2010) tutkimusaineistot perustuvat myös laajaan kyselyaineistoon. Forsman (2010, 3-4) teki lisäksi myös ryhmähaastatteluita. Mänttäri-van der Kuipin (2015b,6) tutkimuksessa ilmenneet työntekijöiden subjektiiviset työhyvinvoinnin kokemukset on liitetty työn vaatimukset-resurssi-malliin. Yhtenä osana laajempaa tutkimusta Työterveyslaitos on tutkinut vuonna 2016 Kunta10-tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, työn kuormittavuutta, työntekijöiden voimavaratekijöitä ja heidän mielenterveyttään. Yksi hankkeen tavoitteista olikin tutkia sosiaalityöntekijöiden mielenterveydellisistä syistä johtuvan työkyvyttömyyden kehitysprosessia. Kaiken tämän lisäksi selvitettiin sosiaalityöntekijöiden sosiaalityöhön liittyviä kuormitus- ja voimavaratekijöitä. Tutkimusaineistona oli 2000-2014 kerätty laaja kyselyaineisto ja suomalaisten terveysrekisteritietokantojen avulla selvitettiin mielenterveyssyistä johtuvaa työkyvyttömyyttä. (Salo & Rantonen yms. 2016, 3.)

Tutkimusten perusteella voi päätellä lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä olevan merkittävästi enemmän työuupumusta ja sekundääritraumatisoitumista kuin niillä sosiaalityöntekijöillä, joiden työtehtäviin ei kuulu lastensuojelulliset asiat. (Baldscun 2018, 6,7 ja 27). Tässä työssä sekundääritraumatisoitumisella tarkoitetaan työntekijän kuormittumista ja traumatisoitumista

asiakastyössä kohtaamistaan asioista. Sekundaaritraumatisoitumisen riskiä nostivat erityisesti työn luonteeseen kuuluva haastavuus, työssä kohdatut haasteelliset tilanteet ja psyykkinen kuormitus. Salon & Rantosen (yms.2016) tutkimuksessa selvisikin sosiaalityöntekijöillä olevan suurempi riski mielenterveyssyistä johtuvaan työkyvyttömyyteen, kuin muilla ammattiryhmillä. Mielenterveydellisistä syistä johtuvia sairauspoissaoloja selittävät henkilökohtaiset sekä työhön liittyvät resurssit ja voimavarat. (Salo & Rantonen yms. 2016, 3.)

Asiakassuhde ja asiakastyö ovat keskeinen osa lastensuojelun sosiaalityötä. Työntekijät ovat asiakkaisiin yhteydessä puhelimitse, heitä tavataan ja osallistutaan heidän verkostoneuvotteluihinsa. Tutkimuksissa asiakassuhteet koettiin työhyvinvointia lisäävinä sekä kuormittavina tekijöinä. Työn luonteeseen kuuluu vaikeiden päätösten ja ratkaisujen tekeminen, mitkä eivät aina ole asiakkaiden tai muun verkoston mielestä oikeita. (Baldscun 2018, 27 ja 28.) Sosiaalityöntekijät ovat jatkuvasti sosiaalisessa kanssa käymisessä jonkun tahon kanssa: asiakkaiden, verkostojen ja työkavereidensa. Työpäivän aikana he kohtaavat erilaisia tilanteita ja joutuvat ottamaan vastaan monia voimakkaita tunteita. Toisinaan asiakkaat voivat käyttäytyä työntekijää kohtaan jopa fyysisesti tai sanallisesti aggressiivisesti. Baldschunin (2018,27 ja 28) tutkimuksessa selvisikin aiemmin asiakkaiden moninaisten rankkojen ja traumaattistenkin kokemusten kuulemisen laukaisevan työhön liittyvää stressiä. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat osaltaan työntekijöiden kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan. (Baldschun 2018, Forsman 2010 & Mänttari-van der Kuip 2015.)

Työ on eettisesti vastuullista työtä ja siinä joutuu tekemään päätöksiä muiden ihmisten elämästä. Resurssipulan aikana eettisesti vastuullinen työ on riski työhyvinvoinnille, koska työntekijät eivät pysty työskentelemään niin hyvin kuin haluaisivat ja joutuivat työskentelemään ristiriidassa omien ammattieettisten arvojensa kanssa. Tämän lisäksi työhyvinvointia heikentää organisaatiossa vastuiden ja velvollisuuksien lisääntyminen, taloudelliset säästöt ja rajoitukset. Resurssien ollessa niukkoja työntekijöiden on vaikea tarjota asiakkailleen riittäviä palveluita ja hoitaa asiakastilanteita riittävän hyvin. (Mänttari-van der Kuip 2015b,6 ja Salo & Rantonen yms. 2016, 3.) Osa sosiaalityöntekijöistä kärsi moraalisesta ahdistuksesta, koska joutui työskentelemään omaa moraalikäsitystä vastaan. Sillä oli suora heikentävä yhteys heidän omaan työhyvinvoinnin kokemukseensa. (Mänttari-van der Kuip 2015b,6 ja Mänttari-van der

Kuip 2015a, 331-332.) Resurssien ollessa niukkoja asiakkaiden pääseminen tarvitsemiensa palveluiden piiriin voi hidastua ja asiakasmäärät voivat kasvaa yhtä sosiaalityöntekijää kohden. Näin ollen tutkimus (Mänttari-van der Kuip 2015b) todistaa taloudellisten rajoitusten lisäävän työntekijöiden moraalista painetta ja heikentävän heidän työhyvinvointiaan.

Yli puolet Mänttari-van der Kuipin (2015b, 331-332) kyselyyn vastanneista koki, etteivät he pystyneet puuttumaan asiakkaan tilanteeseen ajoissa eivätkä pysyneet lastensuojelulain vaatimissa aikarajoissa. Erityisesti koettiin kokonaisvaltaisen auttamisen vaikeutuneen. Asiakkaiden kokonaisvaltaisen auttamisen haaste nousi esille myös Baldschunin (2018) ja Forsmanin (2010) tutkimuksissa. Kunta-10 tutkimuksessa ilmeni sosiaalityöntekijöitä kuormittavan työn vaativuus, jota kuvasi työn suuri määrä ja työhön liittyvät aikapaineet. (Salo & Rantonen yms. 2016, 3).

Forsmanin (2010) tutkimuksessa korostui työn luonteeseen kuuluvana työskentely erilaisissa verkostoissa, kiireinen arki, nopeasti vaihtuvat tilanteet, jossa työntekijälle on tyypillistä tasapainotella erilaisten roolien ja sitoumusten välillä. Työntekijät kokivat kuormittavana niin kutsutun ”arkirämpimisen”, erilaisten ihmissuhteiden paljouden, rankkojen asioiden ja tunteiden kohtaamisen sekä toimimisen eri verkostoissa. ”Arkirämpimisellä” tarkoitettiin, etteivät asiat edenneet asiakkaista, verkostoista tai resurssien puutteista johtuen eli asiat koettiin pysyvän paikoillaan työntekijästä riippumattomista syistä johtuen. Lastensuojelun työssä kohdatut vaikeat tilanteet ja mielialat sekä lasten laiminlyönti kuormittivat työntekijöitä. (Forsman 2010, 3 ja 4.)

Tutkimusten valossa lastensuojeluntyö sisältää myös monia hyvinvointia lisääviä ja tukevia tekijöitä. Työntekijät kokivat innostusta sekä nautintoa työssään ja mielihyvää syventyessään työhönsä. Työyhteisö, työkaverit ja esimiehen toiminnan koettiin edistävän työhyvinvointia ja myönteisiin tunteisiin vaikuttivat myös työyhteisö ja työn välitön valvonta. (Mänttari-van der Kuip 2015b,6 ja Forsman 2010, 3 ja 4.) Suojaavia tekijöitä olivat tietoisuustaidot, hyvin toimiva työyhteisö ja omat psyykkiset resurssit. Työpajassa todettiin esimiehellä ja työntekijällä itsellään olevan keskeinen rooli työyhteisön toimivuuden kannalta. (Salo & Rantonen yms. 2016, 3.) Työn mielekkyys piti sisällään työmäärän, resurssit ja välineet. (Forsman 2010, 4).

Forsmanin (2010, 4) tutkimustulosten valossa voi todeta lastensuojelun sosiaalityössä tehtävän myös pitkiä työuria. Siellä työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä ja ohjaajia auttoi jaksamaan ja jatkamaan töissä työn vaikuttavuus ja erityinen luonne. Vaikka monet kokivat vuorovaikutuksen asiakkaiden kanssa olevan kuormittavaa, niin se koettiin myös työntekijää motivoivana piirteenä. Vuorovaikutuksen lisäksi haastateltavia motivoi työn itsenäisyys ja antoisuus, työ koettiin itselle merkitykselliseksi ja lastensuojelulle ominaiset työtavat. Haastateltavat tarkoittivat työn vaikuttavuudella työntekijöiden mahdollisuutta päättää ja käyttää viranomaisvaltaansa asiakasperheiden hyväksi. Työntekijöillä oli myös mahdollisuus nähdä päätöksensä vaikutukset asiakkaiden elämässä. Pitkän uran lastensuojelussa tehneet työntekijät kertoivat voineensa muokata työnkuvasta ja työmenetelmistään omanlaisiaan ja näin kokivat pystyneensä säilyttämään oman inhimillisyytensä. Mänttari-van der Kuip (2015, 332) tutkimuksessa ilmeni työntekijöiden kokeneen yhtäaikaaisesti myönteisiä ja kielteisiä työhyvinvoinnin kokemuksia.

4 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tässä tutkimuksessa tutkitaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksia. Lastensuojelun sosiaalityö on vahvasti kytköksissä yhteiskunnan muutoksiin, ja siten muutokset vaikuttavat myös työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin. Seuraavaksi esittelen tutkimuskysymykset, miten ja mistä aineisto on kerätty, ja kuinka olen analyysin tehnyt.

Tässä tutkimuksessa kysyn, mitä työhyvinvointi on lastensuojelun sosiaalityössä, ja miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työhyvinvoinnin. Tutkimuksen aineisto koostuu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä teemahaastattelumenetelmällä kerätyistä haastatteluista. Teemahaastattelurungon (kts. liite 1) pohjana on käytetty Mankan (2016) työhyvinvointiteoriaa. Aineistoanalyysin tein teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Tutkimukseni teoreettisena viitekehityksessä yhdistän ekologista systeemiteoriaa sekä työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa. Ekologinen systeemiteoria auttaa ymmärtämään ja selittämään, miten systeemit vaikuttavat asiakkaisiin ja työntekijöihin. Työn vaatimusten ja voimavarateoria puolestaan selittää, miten moninaisista tekijöistä työhyvinvoinnin kokemus koostuu. Tutkimuskysymyksiin vastaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin.

Tutkielman varsinaiset tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä on työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä?
2. Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työhyvinvoinnin?

4.1 Tutkimusaineisto ja aineiston hankinta

Tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui lopulta yksilöteemahaastattelu, koska halusin tavoittaa sosiaalityöntekijöitä ympäri Suomea ja olin kiinnostunut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden omista kokemuksista. Näin sain maantieteellisesti laajan käsityksen haastattavien kokemuksista. Teemahaastattelurungon taustalla oli Mankan (2016) teorian työhyvinvointiin vaikuttavat viisi tekijää: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja työntekijä itse. (Manka 2016, 76). Haastattelurungon avulla tutkin mahdollisimman monipuolisesti työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Teemahaastattelulla tarkoitetaan sellaista haastattelumuotoa,

toa, joka etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48,66). Teemat olivat jokaiselle haastateltavalle samat ja ne olivat: hyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä, henkilökohtainen hyvinvointi työssä, näkemyksiä työyhteisön hyvinvoinnista, organisaatio ja tulevaisuus. Jokaisessa teemassa oli yksi tai kaksi pääkysymystä, jotka pyrin kysymään jokaiselta haastateltavalta. Pääkysymysten lisäksi haastattelurungossa oli täydentäviä lisäkysymyksiä, joita kysyin aina mahdollisuuksien ja keskustelun mukaan. Hirsjärvi & Hurme (2000, 48) ohjeistavatkin haastattelijan voivan tarkentaa teema-alueita tarkentavilla kysymyksillä, ja niin tein aina riippuen haastattelusta. Osallistuin aktiivisesti haastateltavan kanssa käytyyn keskusteluun, ja tein lisäkysymyksiä sen pohjalta mitä haastateltava itse kertoi. Haastattelijalla onkin iso vaikutus aineiston laatuun. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48 ja 66).

Hyvällä haastattelurungolla ja itse haastattelulla on vaikutusta tutkimuksen laatuun, ja tämän vuoksi kävimme tutkielman ohjaajan kanssa haastattelurungon läpi ennen haastatteluiden aloittamista tehden siihen tarvittavia muokkauksia. Tein haastattelurungon tutkimuskysymyksiin peilaten ja näin varmistin, että haastatteluilla on teoriassa mahdollista saada vastaukset tutkimuskysymyksiini. (kts. Hirsjärvi & Hurme 2015, 184). Aloitin haastattelun kysymällä taustatiedoista, mikä auttoi herättämään keskustelua ja keräämään samalla yleistä tietoa haastateltavasta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48 ja 66).

Selvitin haastateltavien omia kokemuksia, ajatuksia ja merkityksiä lastensuojelun sosiaalityön työhyvinvoinnista. Olin kiinnostunut haastateltavan omista ajatuksista, mielipiteistä, kokemuksista, käsityksistä sekä tunteista. Keskusteluiden pohjalta minulla oli tutkijana mahdollisuus luoda kuva haastateltavan elämys- ja kokemusmaailmasta. Yksilöhaastattelussa haastateltavalla on mahdollisuus puhua henkilökohtaisista kokemuksistaan ja jopa arkoina kokemistaan asioista. Jokainen ihminen kokee kuitenkin asiat aina yksilöllisesti, ja siten jokainen haastattelukerta on hyvin ainutlaatuinen ja tämän huomasin myös haastateltavieni kohdalla. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41–43.) Haastateltavalla on mahdollisuus tuoda vapaasti esille itseään koskevia asioita, jolloin hän on aktiivinen osapuoli. Etuihin kuuluu mahdollisuus myös tarkentaa ja syventää saamiaan tietoja. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35.) Haastatteluhetkellä annoin haastateltavan rauhassa kertoa omista kokemuksistaan kysyen välillä tarkentavia kysymyksiä. Hirsjärven & Hurmeen (2015,34) mukaan haastattelu on nykyään yksi käytetyimmistä tutkimusmuodoista. Hirsjärvi & Hurme (1995, 63-107) kuvaavat teemahaastattelua sosiaalisesti

vuorovaikutustilanteeksi, jossa tutkijan ja haastateltavan luottamus toisiinsa, yhteisymmärrys ja itse tilanteen luontevuus vaikuttavat haastattelun lopputulokseen. Annoin haastateltaville mahdollisuuden kertoa vapaasti omista kokemuksistaan. Haastattelemisessa vaaditaan taitoa ja kokemusta. Tutkimusmetodina haastattelemisen on hidas, koska haastattelurungon tekeminen, haastateltavien hankkiminen, haastattelut, litterointi ja analysointi vievät aikaa. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35.)

Haastattelin kuutta lastensuojelussa toimivaa tai juuri lastensuojelun sosiaalityöstä pois jäänyttä sosiaalityöntekijää. Kaikki haastateltavat olivat naisia, ja neljä heistä työskenteli lastensuojeluperheiden sosiaalityöntekijänä ja kaksi johtavana sosiaalityöntekijänä. Heillä oli työkokemusta puolestatoista vuodesta viiteentoista vuoteen. Valtaosa työkokemuksesta oli karttunut juuri lastensuojelusta, mutta osalla oli kokemusta myös vammais- ja päihdepuolelta. He olivat opiskelleet yliopistossa sosiaalityötä joko pää- tai sivuaineena, ja saaneet siten sosiaalityöntekijän pätevyyden. Osalla oli lastensuojelun asiakkaita, ja osalla oli lastensuojelun asiakkaiden lisäksi myös sosiaalihuoltolain mukaisia asiakasperheitä. Haastattelemillani johtavan tason työntekijöillä oli myös pitkäaikaisia ja väliaikaisia asiakasperheitä siksi aikaa ennen kuin siirtyvät tiimin muille työntekijöille.

Taulukko 1: Haastateltavien taustatiedot

Haastattelu	Asema	Työkokemus	Haastattelun kesto
H1	Sosiaalityöntekijä	1.5 vuotta	53.38 min
H2	Sosiaalityöntekijä	Tieto puuttuu.	Osa haastattelusta jäänyt nauhoittamatta.
H3	Sosiaalityöntekijä	15 vuotta	1h 13 min.
H4	Johtava sosiaalityöntekijä	11 vuotta	46.12 min.
H5	Sosiaalityöntekijä	10 vuotta	37.42 min.
H6	Johtava sosiaalityöntekijä	8 vuotta	1h 33min.

Sain haastateltavat Facebookissa toimivan Sosiaalityöntekijöiden uraverkosto -ryhmässä olleen ilmoituksen avulla. Ryhmään pääsevät ainoastaan sosiaalityöntekijät, minkä vuoksi olin kin yhteydessä suoraan ryhmän ylläpitäjään ja hän lisäsi puolestani ilmoituksen (ks. liite 2), jossa kerroin tutkivani sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksia. Ylläpitäjät uusivat kerran ilmoituksen, jonka avulla sain vielä lisää halukkaita sosiaalityöntekijöitä osallistumaan tutkimukseeni. Ilmoituksessa oli linkki kyselylomakkeeseen (ks. liite 3), johon täytettiin omat yhteystiedot yhteydenottoani varten. Lähetin saamiini sähköpostiosoitteisiin kirjeen (ks. liite 4), jossa muun muassa kysyin heille sopivaa haastatteluajankohtaa. Lähetin samalla liitteenä infoa tutkimuksesta ja haastateltavan oikeuksista (ks. liite 5).

Haastattelin kaikki kuusi sosiaalityöntekijää vuoden 2019 maalis- ja huhtikuun aikana. Haastattelutavaksi valikoitui puhelinhaastattelu pitkän välimatkan vuoksi. Puhelinhaastattelun haittapuolena oli, etten nähnyt haastateltavien keskusteluun sisältyviä sanomattomia vihjeitä eli eleitä ja ilmeitä. Silloin haastattelun aikana on vaikea tietää, onko haastateltava oikeasti ymmärtänyt kysymykset. Puhelinhaastattelun aikana on myös syytä puhua rauhallisesti ja pitää kysymykset lyhyinä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 64.) Huomasin välillä saaneeni eri asiaan vastauksen, kuin mitä olin tarkoittanut. Silloin tarkensin kysymystä ja kysyin sen uudelleen. Joissakin tapauksissa haastateltava itse kysyi, mitä oikein tarkoitin kysymyksellä. Puhelinhaastattelua voidaan kuitenkin pitää hyvänä tapana tavoittaa kiireisiä ja kaukana asuvia ihmisiä, joita haastateltavani olivat. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 64.) Haastattelun etuna on mahdollisuus siirtää sitä joustavasti ja molemmille sopivaan paikkaan. Puhelinhaastattelu lisäksi tarjoaa anonymiteetin haastateltavalle ja tämä oli hyvin nähtävissä tutkimuksessani, sillä en saanut tietää osan haastateltavien organisaatioita tai nimiä. (ks. Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori & Aho 2017, 241.) Rekrytoin haastateltavat suljetun Facebook-ryhmän kautta, jonne pääsevät vain sosiaalityöntekijät. Tästä syystä on hyvin pieni riski, että haastatteleman sosiaalityöntekijät eivät olisikaan oikeasti sosiaalityöntekijöitä. Haastatteluista karsiutui aikataulullisista syistä lopulta pois kaikki ne organisaatiot, jotka vaativat tutkimusluvan. Haastatteluihin osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden organisaatiot sijaitsivat ympäri Suomea ja olivat erikokoisia.

Heti puhelun alussa lähetin haastattelusopimuksen (ks. liite 6) sekä tiedot henkilötietojen keräämisestä (ks. liite 7) haastateltavan sähköpostiin. Pyysin haastateltavia lähettämään sähköpostilla kuvat tai skannaukset allekirjoitetuista haastattelulupalomakkeista. Nauhoitin kaikki

haastattelut heidän suostumuksellaan ja kirjoitin nauhoituksen lisäksi jokaisen haastattelun aikana muistiinpanoja. Toisen haastattelun kohdalla muistin vasta haastattelun lopulla laittaa nauhurin päälle, ja tämän vuoksi kertosin haastattelun lopuksi vielä hänen kertomansa tärkeimmät kohdat, jotta ne saatiin äänitettyä. Sen vuoksi taulukko 1:ssä haastattelun nauhoitukseksi pituudeksi on merkitty 5 minuuttia. Pidin haastatteluista haastattelupäiväkirjaa, jonne pohdin mietteitäni, tunnelmia ja haastattelukokemuksia tarkemmin.

Pyrin olemaan aktiivinen haastattelija, joten osallistuin keskusteluun. Valitettavasti haastateltavilla oli välillä kiireinen aikataulu, minkä vuoksi jouduin käymään osan teemoista nopeasti läpi ja jättämään haastatteluista joitakin kysymyksiä pois. Hirsjärven & Hurmeen (2015,34) mukaan haastattelun aikana voidaan tiedonhankintaa sekä haastattelujärjestystä muuttaa, ja näin itse tein aina tilanteen mukaan. Eri haastatteluissa keskityin erityisesti niihin teemoihin, joita haastateltava itse korosti. Pystyin myös tarkentamaan tiettyjä kohtia, jos koin etten ollut varma mitä haastateltava tarkoitti. Ne haastattelut, joissa haastateltavilla ei ollut kiire ja ehdin käymään haastattelun kaikki teemat läpi rauhassa, tuottivat syvällistä tietoa aiheesta.

Haastattelemani lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat kokemuksistaan hyvin laajasti ja avoimesti. Haastatteluissa tuli monipuolisesti esille työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Minulla oli ennakkokäsityksiä ja oletuksia haastateltavien kokemuksista oman työhistorian vuoksi. Pyrin kuitenkin olemaan mahdollisimman neutraali haastatteluiden aikana.

4.2 Tutkimusaineiston analyysi

Aloitin aineiston analysoinnin litteroimalla kaikki kuusi haastattelua vuoden 2019 kevään ja kesän aikana. Litteroinnilla tarkoitetaan haastatteluiden muuttamista tekstimuotoon, josta muodostuu tutkimusaineistoni. (Ruusuvuori & Nikander 2007, 367). Kirjoitin kuulemani puheen pääsisällön, eli tein yleislitteraation, mikä riittää silloin, kun ollaan kiinnostuneita puheen sisällöstä. (Ruusuvuori & Nikander 2007, 367.) Yhteensä aineistoa kertyi 55 sivua. Haastatteluista saadun aineiston pohjalta tein sisältöanalyysin eli tarkastelin haastatteluista nousseita asioita ja ilmiöitä. Sisällönanalyysi on Tuomen & Sarajärven (2018, 78) mukaan perusanalyysi, jota voi käyttää erilaisissa laadullisissa tutkimuksissa. Tuomi & Sarajärvi (2018, 78) esittävät

kirjassaan seuraavan tutkija Timo Laineen sisällönanalyysirungon, jota pyrin analyysia tehdes-
säni noudattamaan.

1. Päätä, mikä tässä aiheessa kiinnostaa ja tee VAHVA PÄÄTÖS!
 - 2a. Käy läpi aineisto, erota ja merkitse ne asiat, mitkä sisältyvät kiinnostukseesi.
 - 2b. Kaikki muu jää pois tästä tutkimuksesta!
 - 2c. Kerää merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta aineistosta.
3. Luokittele, teemoittele tai tyypittele aineisto.
4. Kirjoita yhteenveto.

(Kuva 1. Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.)

Sisällönanalyysiä tehdessä voidaan käyttää erilaisia nimiä aihepiireille, kuten esimerkiksi luokittele, teemoittelu, tyypittely tai kategorisointi. Käytän tutkimuksessani aihepiirien nimenä kategorisointia. Tuomi & Sarajärvi (2018, 79) kuvaavat teoksessaan teemoittelun, jota kutsun tutkimuksessani kategorisoinniksi, olevan aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisten aihepiirien mukaan. Etsin aineistosta eri kategorioita kuvaavia käsityksiä.

Seuraavaksi kuvaan, kuinka olen edennyt analyysissa litterointien valmistuttua. Analysoin aineiston teemahaastatteluissa nousseiden asioiden pohjalta teorian toimiessa kategorisoinnissa apuna taustalla, mitä kutsutaan teoriaohjaavaksi analyysiksi. Teoriaohjaavassa analyysissa on tunnistettavissa aiemman luetun tiedon vaikutus ja varsinkin analysoinnin alussa edetään hyvinkin aineistopohjaisesti, mutta tutkimuksen lopussa tuodaan tieto alun teoriaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78 & 81.) Itse analysointiin sisältyi aineiston huolellinen järjestäminen, sisällön erittely, järjestäminen sekä pohtiminen, mitä haastateltavat kertovat, millä tavoin ja missä määrin. Aineistoa tarkastellessani etsin sellaista tietoa, joka liittyi tutkimustehävään ja -kysymyksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Litteroinnin jälkeen etsin aineistosta työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä sen merkityksiä aineiston ja aiemman lukemani teorian pohjalta, miten Laine (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78) aiemmassa listauksessa ohjeistaa tekemään. Tekstinkäsittelyohjelmaa hyödyntäen merkitsin kaikki työhyvinvointia koskevat, ja siihen liittyvät lauseet. Tätä työvaihetta kutsuin ”koodaamiseksi”. Koodaaminen on tärkeä työvaihe, jotta aineistosta tulee varmasti poimittua kaikki tutkimusongelmaan ja -kysymykseen liittyvät asiat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.)

Esimerkki 1. H4: Ja sitten se tulee, niin kuin isommille ihmisille sitten, että **nää työn tekemiseen edellytykset pitää olla kunnossa.**

Siirsin jokaisesta litteroinnista merkitsemäni lauseet omaan tiedostoon. Poimimiani lauseita pyrin tarkastelemaan hyvin avoimesti. Kirjotin lauseiden perään, mihin se liittyi. Tämän jälkeen Laine (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78) ohjeistaa keräämään kaikki asiat yhteen erilleen muusta ja näin tein. Sitä työvaihetta kutsuin alakategorioinniksi. Siirsin tekstinkäsittelyohjelmalla jokaisen haastattelun kaikki samaan asiaan liittyvät omien otsikoiden eli alakategorioiden alle.

Esimerkki 2 H1:

ASIAKAS

- ”Kun jankutetaan samasta asiasta kerta toisensa jälkeen. Se vie mult kyl kaiken elämän halun.”
- ”Kyl mä mietin niin ku asiakkaiden asioita, en ehkä kovin aktiivisesti, mut kyl mul siis viikonloppunakin pyörii asiakkaiden asiat tiiäks päässä.”
- ”Et paljon mä niin kuin ajattelen, miten asiakas tän näkee tai miten se tätä asiaa miettii.”
- ”Mun mielestä asiakas ansaitsee parempaa.”

Esimerkissä alakategoria on ”ASIAKAS”, jonka alle keräsin asiakkaaseen ja työhyvinvointiin liittyviä aineisto-otteita. Säilytin aluksi aineisto-otteiden alkuperäisen muodon ja vasta myöhemmissä vaiheissa pelkistin tekstiä helpompilukuisemmaksi. Työvaiheena tämä on analyysin kannalta kriittinen vaihe, koska tällöin tutkija päättää mihin kategorioihin sanayksiköt kuuluvat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Tässä vaiheessa alakategorioita oli 20 kappaletta. Yhdistelemällä alakategorioita työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeisiin ryppäisiin 20 alakategoriaa tiivistyi yhdeksään alakategoriaan. Näistä yhdeksästä alakategoriasta muodostui neljä pääkategoriaa, jotka muodostavat tutkimukseni päätulokset. Kysyin aineistolta, mitkä tekijät kuuluvat yhteen ja mitkä ovat tärkeimpiä työhyvinvoinnin kannalta. Näin päädyin lopulta neljään pääkategoriaan: työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä, sosiaalityön ammatillisuuden kehittäminen

työhyvinvointia tukevana toimena, työhyvinvointi ja lastensuojelun sosiaalityön reunaehdot ja organisaation ja esihenkilön toiminnan merkitys työhyvinvointiin.

4.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyys on tärkeä osa itse tutkimusprosessia. Työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä voi olla aiheena kuitenkin sensitiivisesti arka aihe, ja osa haastattelukysymyksistäni koski heidän työorganisaatioitaan. Poistin tai muutin haastateltavien tunnistetiedot heti haastatteluiden sopimisen jälkeen. Tätä kutsutaan anonymisoinniksi. Pysin kirjoittamaan tutkimustulosten raportointiosion, niin ettei ketään haastateltavaa voitaisi tunnistaa. Aineistototteet on valittu ja muokattu siten, etteivät haastateltavat ole tunnistettavissa tässä tutkimuksessa. (ks. Kuula 2011, 139.) Tutkimuksen vapaus toteutuu parhaiten, kun tutkimus tehdään huolellisesti ja systemaattisesti, ja tämän lisäksi tulokset julkaistaan asiallisesti eri näkökulmista argumentoiden. (Eettinen ennakkoarviointi ihmistieteissä 2012).

Informoin tutkittavia tutkimuksesta haastattelukutsussa ja erityisesti ennen haastatteluita. Tutkimuksen toteuttamiseksi eettisesti kestäväällä tavalla, osallistumisen edellytyksenä oli ehdoton vapaaehtoisuus (ks. Kuula 2011, 45). Helpottaakseni haastateltavien osallistumista vapaaehtoisesti lisäsin tutkimukseeni anonymiteettia vahvistavan mekanismin. Aineistonkeruun toteutin siten, että facebook ja sen ryhmän ylläpitäjät varmistivat osallistujien olevan sosiaalityöntekijöitä, minkä seurauksena, minulla ei ollut tarvetta kerätä haastateltavien osalta tarkempaa tietoa esimerkiksi heidän työnantajatahostaan.

Tutkimusta tehdessä huolehdin siitä, etteivät muistiinpanot teemahaastatteluista, äänitteet tai litteroinnit päätyneet ulkopuolisille. Tallensin äänitteet, haastattelupäiväkirjan ja litteroinnit tietokoneelleni. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haastattelut ja muistiinpanot tuhoaan heti tutkimuksen lopullisen arvioinnin jälkeen.

Minua on ohjannut tutkimusta tehdessä Perustuslain 10 pykälä: ”Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu.” Laki näin ollen määrittelee, etten saanut aiheuttaa haastateltavilleni tutkimuksen tekemisellä aiheetonta haittaa. (Ajantasainen lainsäädäntö). Lakien lisäksi tutkimustani ohjasi tutkimuseettiset normit. Niissä korostuvat ihmisarvon kunnioittaminen ja

tutkittavia koskevien tietojen luottamuksellisuuden säilyttäminen. Ihmisarvon kunnioittaminen on aina eettisten ohjeiden lähtökohtana. Ihmisarvon suojelua ja tutkimusaineistojen luotettavuutta koskevilla normeilla pyritään turvaamaan tutkittavien itsemääräämisoikeus, vahingoittamattomuus ja yksityisyys. (Kuula 2011, 43-44).

5 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUS TYÖHYVINVOINNISTAAN

Tässä luvussa käsittelen tutkimustuloksia, jotka perustuvat kuuden lastensuojelun sosiaalityöntekijän kokemuksiin. Haastattemieni lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella työhyvinvoinnin edistävät ja vaikuttavat tekijät voidaan jakaa neljään pääkategoriaan: työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä, sosiaalityön ammatillisuuden kehittämisen työhyvinvointia tukevana toimenä, työhyvinvointi ja sosiaalityön reunaehdot ja organisaation ja esihenkilön toiminnan merkitys työhyvinvointiin. Kategoriat limittyvät toisiinsa, eikä niitä pysty tarkastella ilman lastensuojelun sosiaalityön yhteiskunnallista ulottuvuutta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin vaikutti sosiaalityön yhteiskunnallinen asema ja lakien luomat rajat. Tutkimuksessa yhteiskunnan luomilla rajoilla tarkoitetaan erilaisia lakeja ja palvelujärjestelmää, mitkä määrittelevät vahvasti työtä. Taulukko 2:stä näkee tutkielman ylä- ja alakategoriat, minkä jälkeen kerron tarkemmin tutkimustuloksista.

Taulukko 2: Tutkimuksen päätulokset

Yläkategoriat	Alakategoriat
1. Työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä	1.1 Palveluiden järjestäminen 1.2 Työn ennakoimattomuus 1.3 Asiakastyö
2. Sosiaalityön ammatillisuuden kehittäminen työhyvinvointia tukevana toimenä	2.1 Ammatillinen osaaminen 2.2 Sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetin ja suhtautumisen merkitys työhyvinvoinnille
3. Työhyvinvointi ja lastensuojelun sosiaalityön reunaehdot	3.1 Sosiaalityöntekijöiden kokeman arvostuksen tunteen merkitys 3.2 Oma tunne työn hallinnasta
4. Organisaation ja esihenkilön toiminnan merkitys työhyvinvointiin	4.1 Organisaatio 4.2 Esihenkilötyö 4.3 Työyhteisö

5.1 Työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä

Seuraavaksi keron aineiston pohjalta mitä työhyvinvointi on lastensuojelun sosiaalityössä ja tässä pääkategoriassa korostuvat juuri lastensuojelun sosiaalityön työhyvinvoinnin kokemukset. Lastensuojelun sosiaalityö on erityislaatuinen työ, koska kunnallisen sektorin sosiaalityöhön liittyy valta päättää lasten ja perheiden asioista. Haastateltavat tiedostivat työhön liittyvän yhteiskunnallisen aseman, ja oman vallan suhteessa lapsiperheiden elämään. Haastateltavat kokivat lasten olevan erityisen haavoittuvassa asemassa, koska ovat muiden päätösten varassa. Valta ja lapsiasiakkaiden asema koettiin suurimpana eroavaisuutena suhteessa muuhun sosiaalityöhön. Työntekijät joutuivat välillä tekemään lapsen edun vuoksi sellaisia ratkaisuja, mitä lapsi, vanhemmat ja muu verkosto vastustivat. Kunnallisella sektorilla lastensuojelun sosiaalityöhön liittyy viranomaisena valta ja toisinaan myös vastentahtoiset interventiot. (Bardy 2009a, 16-47). Näillä vastentahtoisilla interventioilla tarkoitetaan esimerkiksi lapsen kiireellistä sijoittamista tai huostaanottoa. Sosiaalityöntekijöiden korostetaan lastensuojelun sosiaalityöhön ja työntekijälle kuuluvan institutionaalista valtaa, mikä kuului myös haastateltavieni puheessa. Jännite perheen ja työntekijöiden välille syntyy monesti vanhempien vastuun näkökulmasta sekä tietoon siitä, että lastensuojelun sosiaalityöhön sisältyy pakollinen puuttuminen, jos lapsen kehitys on uhattuna. Työhön kuuluu lapsen suojeleminen, vaikka lapsi ja hänen perheensä sitä vastustaisivatkin. (Bardy em., 16-47.) Haastateltavat toivat vahvasti esille työntekijänä oman valtansa suhteessa perheeseen ja lapseen, minkä vuoksi työ onkin hyvin erityistä. Sosiaalityöntekijän näkökulmasta on eri asia, onko asiakkaana aikuinen vai lapsi. (Bardy em., 16-47).

H3: Kyl mä koen, et se on jotenkin kuormittavampaa tää lasten kanssa työskentely, koska kuitenkin jos aikuisten kanssa työskentelee, niin ajattelee et ne aikuiset on kuitenkin vastuussa itsestään. Et ne pystyy tekemään itseään koskevia ratkaisuja ja tekemään vaikka päätöksiä, et he eivät ota vaikka jotain tukea vastaan. Sit kuitenkin nää lapset ovat erityisen haavoittuvassa asemassa ja he ovat kuitenkin niiden perheen aikuisten päätösten varassa. Et siinä joutuu toimimaan sellaisena lapsen edun arvioijana ja sitten ehkä sitten sen asian esille tuojana. Ja sitten siinä voi olla joskus ristiriitaa sitten niihin perheen aikuisiin. Et sellasia hankalia kysymyksiä ottaa esille ja joskus ihan niin, että aikuiset eivät ole asiasta samaa mieltä. Niin muistutan monesti sitten, että me ollaan

ensisijaisesti sen lapsen työntekijöitä et ei haluta loukata heitä, mutta et tietenkin halua kunnioittaa sitä heidän vanhemmuutta, ja sitä et he siitä ennen kaikkea vastaa, mut et tietyissä tilanteissa meidän on nyt pakko näin sanoa tai näin toimia.

Työssä joutui kohtaamaan ja vastaanottamaan paljon erilaisia tunteita ja näkemyksiä. Perheillä, verkostoilla, yhteistyötahoilla oli työntekijöiden kokemuksissa vahvoja näkemyksiä asiakkaan tilanteesta, ja niihin liittyy usein myös erilaisia tunteita. Haastateltavien kokemuksissa valta toi mukanaan myös vastuuta, ja tämän vuoksi työntekijät kokivat lakitiedon tukevan heidän jaksamistaan. Osassa haastatteluissa organisaatioiden järjestämä juridinen tuki koettiin tärkeäksi. Tämä mahdollisti lakimiehen konsultoinnin aina tarvittaessa ja sen koettiin auttavan jaksamaan. Useasti haastatteluissa toistui sosiaalityöntekijöiden kokemus työn epävarmuudesta, koska he eivät voineet tietää, kuinka heidän päätöksensä vaikuttavat lopulta asiakkaan tilanteeseen. Sosiaalityön teoriassa korostetaan, miten itse sosiaalityöhön ja sen työkäytäntöihin vaikuttaa aina työntekijöiden omat arvot ja heidän luomansa käytänteet. (Healy 2014,1)

Haastateltavien työntekijöiden kokemuksissa nousi esille työn kiireellisyys, suunnitelmallisuus, ennakoimattomuus ja vuorovaikutuksellisuus. Lastensuojelun sosiaalityön kuvattiin olevan ”supervatiivaa”. Työhön sisältyi paljon erilaisten päätösten tekemistä, asiakkaille palveluiden järjestämistä sekä lain luomat aikapaineet. Haastateltavien kokemusta tukee Salon ja Rantasen (2016,3) tutkimus, jossa on todettu työntekijöiden sekundaaritraumatisoitumisen riskiä nostavan työn haastavuus, työssä kohdatut haasteelliset tilanteet ja työn psyykinen kuormitus. Kunta-10 tutkimuksessa on todettu sosiaalityöntekijöitä kuormittavan työn vaativuus, jota kuvaa hyvin työn suuri määrä ja siihen liittyvät aikapaineet. (Salo & Rantonen yms. 2016, 3). Forsmanin (2010) tutkimuksen ryhmähaastatteluissa korostuivat työn luonteeseen kuuluvina työskentely erilaisissa verkostoissa, kiireinen arki, nopeasti vaihtuvat tilanteet, jossa lastensuojelun työntekijälle tyypillistä on tasapainottelu erilaisten roolien ja sitoumusten välillä, mikä tukee hyvin haastateltavieni kokemusta omasta työstään. Haastateltavieni työnkuvaan kuului pelkästään lastensuojelun asiakkaita tai lastensuojelun asiakkaiden lisäksi myös sosiaalihuoltolain mukaisia asiakkaita. Osan työnkuvaan kuului virka-aikana myös sosiaalipäivystys. Kokemuksissa korostui lastensuojelun sosiaalityön yhteiskunnallinen asema verrattuna muuhun sosiaalityöhön verrattuna, ja tämä näkyi esimerkiksi kiireenä ja työmäärän aal-

toilevuutena. Haastateltavien kokemuksissa kiire koostui suurista asiakasmääristä, työn ennakkoimattomuudesta ja lain luomista aikarajoista. Työn ennakkoimattomuutta oli esimerkiksi asiakastilanteiden kriisiytyminen, jolloin ne vaativat useimmiten työntekijältä välitöntä reagoimista.

Lait ja uudistukset olivat vahvasti läsnä haastateltavien työhyvinvoinnin kokemuksissa, koska työ perustui lakien luomille reunaehdoille ja mahdollisuuksille. Näitä olivat esimerkiksi erilaisten palveluiden kartoittaminen ja järjestäminen asiakkaille. Lastensuojelulakiin tuli muutoksia sosiaalihuoltolain tullessa voimaan vuonna 2014. Uudistuksessa lastensuojelu ja sosiaalihuoltolainmukaiset asiakkuudet eriytettiin. (kts. Ajantasainen lainsäädäntö). Osa haastateltavista koki palvelujärjestelmästä tulleen kankea ja vaikeuttavan työntekoa tämän lakiuudistuksen jälkeen, koska kokivat asiakkaan joutuvan olemaan liian paljon palvelujärjestelmän ehdoilla. Osa haastateltavista koki uudistukseen helpottaneen työntekijöiden työtaakkaa eriyttämällä asiakkuudet ja siten saavan keskittyä paremmin tietynlaisiin asiakkuuksiin.

H4: Mikä kuuluu kellekin ja jos on ollut vaikka mukana siellä sosiaalihuoltolain mukaisessa työskentelyssä ja siellä on ollut, vaikka perhetyötä, niin sitten todetaankin kesken kaiken lastensuojelun tarve ja sitten ei voikaan jatkaa se perhetyö vaan pitääkin olla jotain muuta. Kuitenkin luotu suhteita ja nää on mun mielestä justinsa niitä missä mennään liian paljon sen ehdoilla mitä jossakin palvelujärjestelmässä on luotu, kun miten se sitten menisi.

Osa haastateltavista koki palvelujärjestelmän muutoksen haittaavan yhteistyötä ja joutuvan miettiä minkä järjestelmän piiriin asiakas kuuluu. Työnkuvaan kaivattiin selkeää valtakunnallista linjausta, mikä kuuluu kenellekin sosiaalihuoltolaissa ja lastensuojelussa. Pienten ja isojen organisaatioiden toimintatavoissa koettiin lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisten asiakkuuksien rajoissa eroja. Osa koki pienissä organisaatioissa lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisten asiakkuuksien rajan olevan harmaampi ja isommassa organisaatioissa työnkuvaan olevan selkeämpi. Yleisesti koettiin sosiaalihuoltolain ja lastensuojelun tiimien eriyttämisen helpottaneen työntekijöiden jaksamista, koska silloin asiat eivät sekoittuneet ja silloin sai keskittyä täysin omaan alueeseensa.

Alla olevassa aineisto-otteesta haastateltava kertoo omasta työssä jaksamisen kokemuksestaan. Aineisto-ote kuvaa hyvin työntekijän kokemusta työn ennakoimattomuudesta ja nopeasti muuttuvista tilanteista. Työntekijällä on tieto ja ymmärrys omasta rajallisuudestaan. Kiireen tuntu ei ollut kuitenkaan mukana kaikkien haastateltavieni kokemuksissa. Osa haastateltavista koki olevansa niin kutsutusti helpossa paikassa, jossa kiire ei ollut niin läsnä ja asiakas-tilanteet olivat helpompia. Yksi työntekijä kertoikin kaipaavansa työhönsä lisää haastetta, koska koki voivansa parhaiten pienen paineen alaisena.

H1: Haastattelija: ***Miten kuvailisit sun omaa työssäjaksamista tällä hetkellä?***

Haastateltava: *Mä sanoisin, et se on nyt hyvä. Mä oon jotenkin päässyt siit pahimmasta väsymyksestä mikä mul loppuaikana oli, niin yli. Joo, siis sanoisin kyl et hyvä. Mut siis se on semmonen asia et se voi olla viikos ihan erilainen. Tää lupaus ei välttämättä kestä tätä viikkoa pidemmälle.*

Haastattelija: ***Niin, niin. Eli tällä hetkellä on hyvä, mutta sellainen oma tunne omasta jaksamisesta vaihtelee hyvin paljon.***

Haastateltava: *Kyllä. Mä sanoisin sen vielä et, mä ymmärrän et nurkan takana voi olla paljon heikommat ajat. Et niin ku kylhän täs pitää kovasti itseään varoa sillä tavalla, et mikä. Et kyl täs niin ku äärirajoilla mennään. Et koko ajan täytyy olla vähän varovainen, et ei se lipsahda sille toiselle puolelle.*

Haastatteluissa nousi esiin sosiaalityöntekijöiden kokemus työn kokonaisvaltaisesta huomiointamisesta ja punnitsemisesta. Osa työntekijöistä kertoi joutuvansa priorisoimaan tehtävänsä mitä on pakko tehdä heti ja mitä voi tehdä myöhemmin, koska saman päivän aikana ei vain ehtinyt tehdä kaikkea. Haastateltavien työnsisältöön kuului asiakastilanteiden kirjaaminen sekä erilaisten palvelusuunnitelmien laatimista, ja sen koettiin vievän paljon työaikaa. Kirjaamisen tiedostettiin liittyvän osaksi heidän omaa oikeusturvaansa, jos asiakasperheissä tapahtuisi jotain äkillistä. Kirjaamiseen liittyi työntekijöiden paine saada ne ajan tasalle, mutta osa koki, ettei siihen jäänyt riittävästi aikaa. Tämän vuoksi etätyö- ja toimistopäivät koettiin hyvänä mahdollisuutena saada kirjata rauhassa. Seuraavassa aineisto-otteessa työntekijä kuvaa työtilannettaan. Haastateltavien kokemuksissa nousi esille kirjaamisen kärsivän silloin, kun töitä oli paljon. Seuraava haastattelu on tehty maaliskuussa.

H1: Kirjaukset laahaa, mä just eilen juttelin, että mulla oli lokakuusta asti kirjauksia tekemättä. Ei siis kaikkien asiakkaiden, mutta sellasia että.. Usein se on niin et tiedäksä että ottaa yhden asiakkaan kirjaukset kerralla ja kirjaa ne kaikki kerralla. Niitä mulla on tosi monta, että on lokakuusta lähtien kaikki kirjaukset tekemättä. Mun mielestä se kertoo, ku ei puhuta edes siitä, että sais tehdä saman kuukauden aikana kirjaukset tehtyä. Yhteistyökumppanit kysyy kyl maksusitoumusten perään, ne päätökset on siis tekemättä, et ei oo niin ku saanut lähetettyä niitä maksusitoumuksia ja se niin ku kertoo kyl siitä työtilanteesta paljon. Jäljes mennään.

Haastatteluissa työntekijän kuvattiin olevan lapsen asioiden esille tuoja ja edun arvioija. Haastattelimieni kokemuksesta ja aikaisempien tutkimusten valossa työnkuvaan sisältyi yhteydenpitoa niin asiakkaan verkoston, yhteistyötahojen ja palveluiden järjestäjien kanssa, mikä välillä kuormitti haastateltavia. Tulos tukee näkemystä, jonka Baldschun (2018) on esittänyt. Baldschunin (2018) tutkimus osoittaa sosiaalityöntekijöiden olevan jatkuvasti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa eri tahojen kanssa: asiakkaiden, verkostojen ja työkavereidensa, mitkä vaikuttavat osaltaan työntekijöiden kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan. (Baldschun 2018, Forsman 2010 & Mänttari-van der Kuip 2015.) Healy (2014,1) kuvaakin lastensuojelun sosiaalityöhön vaikuttavan kenen asiakkaan, ja millaisten verkostojen kanssa työskennellään.

5.1.1 Palveluiden järjestäminen

Haastateltavat kuvasivat lastensuojelun sosiaalityöhön sisältyneen monipuolista asiakkaiden auttamista ja tukemista. Yksi keino auttaa perheitä oli tarjota heille tarvitsemiaan palveluita, mutta se myös välillä kuormitti työntekijöitä. Asiakkaiden saaminen tarvitsemiensa palveluiden piiriin vaati haastateltavilta välillä kymmeniä työtunteja, jonka päälle tulivat tarvittavat kirjaukset. Tämän vuoksi osa koki palveluiden käynnistämisen olevan työlästä. Tulos tukee Baryn (2009a, 16-47) näkemystä lastensuojelun sosiaalityön olevan hyvin käytännönläheistä työtä, jolloin se on hyvin paljon erilaisten apu- ja tukitoimien järjestämistä. Lastensuojelun sosiaalityön lähtökohtana on yksilötyö, mutta se on myös itse yksi sosiaalipalvelu, jota tehdään palvelujärjestelmän piirissä. Eli käytännössä tämä tarkoittaa työskentelyä asiakkaan tarvitsemien palveluiden ja erilaisten etuuksien kanssa. Palveluiden ja etuuksien tarkoituksena on auttaa ja tukea asiakasta hänen haasteissaan ja tukea yhteiskuntaan sopeutumista. (Raunio 2009, 187.)

H1: Mul oli siis viime vuonna lähemmäs, et mulla oli viime vuonna alku vuonna shl ja ls asiakkaita niin ku joku 25 yhteensä. Ja sit niin ku vuoden aikana mulla oli loppuvuodesta yhteensä joku 55. Et tiiäks koko ajan tuli vaan lisää, piti hankkii uusii palveluita ja tehä yhteystyöverkostoja. Eli koko ajan vaan lisää ja lisää porukkaa et se ei laantunut. Tässä menee niin et yhdellä asiakkaalla on paljon ja sitten on vähän hiljaseempaa muuten. Et varmasti toi mylly tekee et olin aivan loppu. Ja et se on yks suuri kuormittava tekijä, et saa nää pyörimään. Et saa palvelut pyörimään. Sitten kun saa ne pyörimään, niin on sellast hengähdysvara. Et se työhän on sellast, että täytyy etsiä niitä palveluita ja olla niihin yhteystyökumppaneihin yhteydessä. Sopii millon alotetaan ja mitä tehdään.

Työntekijöitä kuormitti, jos he eivät voineet antaa perheille heidän tarvitsemiaan palveluita, koska esimerkiksi osassa organisaatioista mielenterveys-, päihde- ja varhaiskasvatuksen palvelut olivat täynnä, niihin oli pitkät jonot tai palveluita ollut tarjolla vieraalla kielellä. Monen haastateltavan unelmien lastensuojelun työssä he saivat keskittyä rauhassa asiakkaidensa tilanteisiin ja tarjota heille heidän tarvitsemansa palvelut. Perheiden eriarvoisuuden ehkäisemisessä ja korjaamisessa tukitoimilla on iso merkitys. Bardyn & Heinon (2013, 19, 20) mielestä lastensuojelun tarpeet lisääntyvät heikosti toimivien peruspalveluiden vuoksi, koska erityisiä palveluita tarvitsevat lapset voivat joutua palveluiden puuttuessa jonoihin tai ohjautua erityisryhmiin. He kiteyttävätkin lastensuojelun sosiaalityön olevan erityistä palvelua eriarvoisuuden tasoittamiseksi, ja sen mahdollistaa toimiva ja monipuolinen palvelujärjestelmä, jolloin pystytään vastaamaan yksilöllisiin tarpeisiin. Sosiaalityö ja sosiaalipolitiikka pyrkivät palvelujärjestelmän avulla lisäämään perheiden toimintakykyä, pienentämään riskien seurauksia ja lievittämään kärsimystä. (Sipilä & Anttonen 2016, 67). Raunio (2009, 19) kuvaa suomalaisen sosiaalityön perinteenä olleen järjestelmäkeskeisyys eli työskentelyn lähtökohtana on aiemmin ollut hallinnollinen järjestelmä, eli lait ja palvelurakenne. Tämän tyyppisen työskentelyn lähtökohtana voivat olla yksilön tarpeiden sijasta järjestelmän luomat menettelytavat. Järjestelmäkeskeisyys on yhä osa suomalaista sosiaalityötä, ja tämä edellä mainittu ristiriita näkyi haastattelemini sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa. Järjestelmäkeskeisyys korostaa, miten ihmisten ongelmat syntyvät yhteiskunnallisten muutosten ja olosuhteiden merkityksestä.

Haastatteluissa koettiin erilaisten yhteiskunnallisten tekijöiden voivan vaikuttaa työhön, kuten esimerkiksi yhteiskunnallinen lama, yleinen huonovointisuus ja määrärahojen leikkaaminen, koska silloin asiakkaille ei voitu välttämättä tarjota heidän tarvitsemiaan palveluita. Haastateltavien kokemuksia tukevat Baldschunin (2018), Forsmanin (2010) & Mänttari-van der Kuipin (2015a) tutkimukset, joissa järjestelmällisesti todetaan sosiaalityöntekijöiden työn olevan kytköksissä yhteiskunnan tapahtumiin ja muutoksiin. Organisaatioiden talous, lait ja säädökset vaikuttavat millaisia päätöksiä työntekijät voivat tehdä. Tällöin työhyvinvointia heikentävät myös taloudelliset säästöt ja rajoitukset, koska sosiaalityöntekijöiden on vaikea tarjota asiakkailleen riittäviä palveluita ja hoitaa asiakastilanteita riittävän hyvin, jos taloudelliset resurssit ovat niukkoja. Haastateltavat kokivat, että asiakkaiden saaminen tarvitsemiensa palveluiden piiriin olevan myös yksi työn edellytyksistä. Mänttari-van der Kuip (2015) tutkimus tukee haastattelemini kokemuksia. Mänttari-van der Kuipin (2015) tutkimuksessa osa sosiaalityöntekijöistä kärsi moraalisesta ahdistuksesta, jos ei voinut tehdä työtään niin hyvin kuin olisi tahtonut. Sillä oli suora heikentävä yhteys heidän omaan kokemukseensa työhyvinvoinnistaan. (Mänttari-van der Kuip 2015b,6 ja Mänttari-van der Kuip 2015a, 331-332.) Tutkimuksessa on todettu hidastuneen asiakkaiden saamisen palveluiden piiriin voivan kasvattaa sosiaalityöntekijöiden asiakasmääriä. Näin ollen tutkimus (Mänttari-van der Kuip 2015b) todistaa,kin taloudellisten rajoitusten lisäävän työntekijöiden moraalista painetta ja heikentävän heidän työhyvinvointiaan.

5.1.2 Työn ennakoimattomuus

Työ koettiin henkisesti kuormittavana, koska lapset olivat muiden päätösten varassa, eivätkä työntekijät voineet koskaan tietää miten päätökset lopulta vaikuttavat lapsen ja perheen tilanteeseen. Työtä kuvattiin ennakoimattomana ja epävarmana, eli työntekijät joutuivat olemaan valmiita muuttamaan suunnitelmaa, jos tilanne sen vaati. Työ vaati jatkuvaa niin sanottua hereillä olemista, ja se myös kuormitti työntekijöitä. Työn vaihtelevuus kuormitti osaltaan, mutta osaa vaihtelevuus myös auttoi jaksamaan töissä paremmin.

H4: Kyllä mä ajattelen, että joskus ollaan kuitenkin asioiden äärellä, että pitää miettiä selviääks tää lapsi hengissä. Onko hänen olosuhteensa ylipäättään sellaiset, että mitä pitää. Mä ajattelen, että olisi kauhean kiva tietää, että kun tällein kun tehdään niin tällein tää niin kuin menee. Mutta se on kuitenkin pelkkää epävarmaa, että tälleen kuin

tehdään, niin ei voida tietää mitä tuleman pitää. Se aiheuttaa tietysti kuormittavuutta ja se, että tapahtuu että ihmisten elämä ei ole näissä meidän prosesseissa. Vaan siinä tapahtuu kaikenlaista ja siinä pitää olla niin hirvittävän hereillä ja jotenkin töpökkänä, että mitä kaikkea siinä ympärillä niin kuin tapahtuu. Ei voida keskittyä vain yksittäisen toimen täytöntöönpanemiseen tai tälläseen toimenpanemiseen. Vaan täytyy koko ajan kuulostella ja ottaa huomioon, että se on vähän niin kuin sellaista, että olisi vähän kuin tikun nokassa koko ajan. Että koko ajan niin kuin skannaat ympäristöä, että miten, miten, millä tavalla, mihin suuntaan mennään ja olet niin kuin valmiudessa koko ajan vaihtamaan sitä suuntaa, jos tilanne niin vaatii.

Haastatteluissa tuli esille työntekijöiden omia selviytymiskeinoja ylläpitää työhyvinvointiaan ja jaksamista. Monia haastateltavia auttoi jaksamaan oma suhtautuminen työhön. Yksi selviytymiskeinoja jaksaa työn kuormittavuutta oli hyväksyä perheiden ja ihmisten tekevän lopulta itse omat ratkaisunsa.

H3: Mut kyllä siinä on se lapsi haavoittuvassa asemassa, että mä koen että se voi.. Et niin ku monesti työntekijät ottaa itselleen ihan hirveesti sitä vastuuta, et mä olen nyt tästä vastuussa, jos jotain tapahtuu. Et tietysti täs jollain tavalla ollaankin, mutta se unohdetaan, että kyllähän ne vanhemmat ovat niistä lapsistaan vastuussa. Et me annetaan niitä työvälineitä ja tuodaan niitä asioita esille, ja tehdään totta kai niitä tiettyjä ratkaisujakin tarvittaessa. Mutta ei se kuitenkaan ole meidän vastuulla kokonaisuudessaan. Se on ollut mulla se ns. selviytymiskeino.

Tutkimuksessa ilmeni, ettei lastensuojelun sosiaalityö välttämättä sovi kaikille ja oman hyvinvointinsa vuoksi osa haastateltavista oli päättänyt vaihtaa alaa. Osa haastateltavista kertoi pitävänsä lastensuojelun sosiaalityöstä tosi paljon, ja osa taas pohti mitä tekisi työkseen tulevaisuudessa. Yksi haastateltava kertoikin jääneensä opintovapaalle ja opiskelevansa toista alaa, koski koki, ettei ala ollut hänelle oikea. Haastateltavien kokemuksissa nousi esille, kuinka työssä kohdatut asiat ja tilanteet kuormittivat toisia enemmän kuin toisia. Tätä ajatusta tukee työn vaatimusten ja voimavarateoria, jossa työhön liittyvät vaatimustekijöistä vievät työntekijältä energiaa, jos työpaikalla on vähän suojaavia voimavaratekijöitä. Tätä ilmiötä kutsutaan

energiapoluksi. Osalla haastateltavista oli omakohtaista kokemusta työssä uupumisesta, jolloin työhyvinvointia ja työssä jaksamista suojaavia voimavaratekijöitä on ollut vaatimustekijöitä vähemmän. (kts. Kaski 2014,22.)

5.1.3 Asiakastyö

Tutkimuksessani haastateltavien kokemuksissa asiakastyö tuki työntekijöiden työhyvinvointia, mutta osaltaan myös heikensi heidän työssä jaksamistaan. Tämä ristiriitainen ilmiö perustui asiakasmäärillä sekä asiakasperheiden erilaisilla ja vaihtelevilla tilanteilla. Kun työntekijöillä oli aikaa ja resursseja tehdä itselle riittävän hyvää asiakastyötä, se toi tutkimuksessani työntekijöille voimia ja innostusta. Jos aikaa oli liian vähän, asiakkaita paljon, perheiden ei koettu tuovan riittävästi ammatillista haastetta tai perheissä oli uhkatilanteita, niin ne kuormittivat työntekijöitä. Tulosta tukee muun muassa Baldscunin (2018) tutkimus, jossa työntekijät kokivat asiakastyön olevan työnhyvinvointia lisäävä ja kuormittava tekijä. Tutkimuksessa ilmiö perustui työntekijöiden joutuvan tekemään vaikeitakin päätöksiä, joita asiakas, hänen perheensä ja verkosto mahdollisesti vastustavat. Työntekijät kokivat olevansa jatkuvassa vuorovaikutuksessa, niin asiakkaiden, yhteistyötahojen kuin kollegoidensakin kanssa.

Omassa tutkimuksessani ilmeni työntekijöiden halu tehdä työnsä asiakkaiden kannalta mahdollisimman hyvin. Työntekijät saivat asiakastyöstä voimaa ja iloa. Onnistumiskokemuksista ja asiakkailta saamasta hyvästä palautteesta iloittiin, sekä asiakastyössä käydyt hyvät keskustelut ja hyvä yhteistyö koettiin palkitsevana. Haastatteluissa ilmeni kuitenkin, ettei asiakastyö ollut kaikille haastateltaville aina voimaannuttavaa. Asiakastyöhön liittyi työntekijöiden osalta myös erilaisia tunteita. Asiakkaiden tilanteiden koettiin olevan välillä sellaisia, ettei ole yhtä hyvää ratkaisua. Tämän vuoksi osa pohti, onkohan tehnyt tai ajatellut tilanteessa oikein. Asiakastilanteiden miettiminen jatkui välillä myös vapaa-ajalla, minkä osa työntekijöistä koki kuormittavana. Toisinaan asiakastilanteet olivat sellaisia, että työntekijät olivat joutuneet miettimään, selviääkö lapsi hengissä. Aiemmissa tutkimuksissa onkin todettu asiakkaiden rankkojen kokemusten lisäävän työhön liittyvää stressiä ja kuormitusta, mikä ilmenee myös haastateltavieni kokemuksissa. (kts. Baldschun 2018, Forsman 2010 & Mänttäri-van der Kuip 2015). Tutkimustulokseni tukee työn vaatimus ja voimavaratekijöiden teoriaa, jossa voimavaratekijöitä tulee olla vaatimustekijöitä enemmän, jotta vaatimustekijöistä voisi muodostua motivaatiopolku. Tämä polku tukee työntekijän innostusta työhönsä. Lastensuojelun sosiaalityössä

asiakastyö voi olla työntekijälle motivaatiopolku eli se kuormittaa, mutta tuo myös työntekijälle motivaatiota ja innostusta työtään kohtaan. (kts. Kaski 2014.)

Yksi merkittävästä asiakastyöhön liittyvä kuormittava tekijä oli isot asiakasmäärät, koska silloin moni haastateltavista koki, ettei voinut tehdä silloin työtään niin hyvin kuin olisi halunnut. Suuria asiakasmääriä ja siitä johtuvaa työhön liittyvää tunnetta kutsuttiin työstä selviytymiseksi. Osassa organisaatioista oli alettu reagoida kasvaviin asiakasmääriin miettimällä uusia toimintatapoja ja järjestelyitä. Toisinaan johtava sosiaalityöntekijä aloitti uusien perheiden kanssa siksi aikaa, että tilanne tasoittui muilla työntekijöillä. Joissakin sosiaaliohjaajat työskentelivät niin kutsuttujen helpompien perheiden kanssa, mikä vei sosiaalityöntekijöiltä työkuormaa.

H6: Sitten ihan viime vuosina meidän kuntayhtymässä asiakasmäärä on ollut jotain 20tä 30tä. Se on vuosien saatossa pienentynyt tosi hyvin. Ja sitten siinä on toki auttanut tällaiset rakenteelliset muutokset, että on tullut sosiaalihuoltolaki ja sitten niiden asiakkuuksien siirtäminen sille puolelle. Ja sitten kun sosiaaliohjaajat otti vastuuta sellaisista kevyemmistä asiakkuuksista. Se on keventänyt sellaista lastensuojelun asiakas-kuormaa ja mun mielestä siinä suunta on ollut ihan oikea. Se on kyllä toiminut hyvin.

Työntekijät heijastivat monesti työhyvinvointiin ja työhön liittyviä tekijöitä asiakkaiden näkökulmaan. Esimerkiksi osa haastateltavista koki asiakkaiden saavan huonompi laatusempaa sosiaalityötä, jos työntekijä oli väsynyt ja voi töissään huonosti. Organisaatioissa asiakkaat pyrittiin pitämään omalla sosiaalityöntekijällä ilman työntekijän vaihdoksia, minkä vuoksi toisinaan suuret asiakasmäärät kuormittivat haastateltavia. Asiakkaiden ja työntekijöiden koettiin karsivan vaihdoksista ja haluttiin asiakkaiden voivan luottaa työntekijöihin.

H1: Mulle on kovin tärkeätä, et voin olla tyytyväinen omaan työpanokseeni. Just se et jos en ole terävimmilläni, niin se on must ihan kamalaa. Et mulla on ollut nyt kahtena päivänä sellain et mulla on ollut kolme asiakasta päivässä molempina päivinä. Et se on niin ku liikaa. Jos se koko viikko olis tätä niin just se perjantai olis ihan hirvee. Mun mielestä asiakas ansaitsee parempaa. Et paljon mä niin kuin ajattelen miten asiakas tän näkee tai miten se tätä asiaa miettii.

Edellisessä aineisto-otteesta välittyy työntekijän asiakaslähtöinen työskentelyote, ja miten se vaikuttaa työntekijän työhyvinvoinnin kokemukseen osaltaan kuormittavasti. Haastateltavilla oli halu tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Heidän kuormitustaan lisäsi, jos kokivat ettei se ollut mahdollista.

5.2 Sosiaalityön ammatillisuuden kehittämisen merkitys työhyvinvoinnille

Tutkimuksessani korostui haastateltavien antama merkitys työntekijälle itselleen ja hänen ammatillisuuden kehittämisen työhyvinvointia tukevana ja edistävänä tekijänä. Näitä tekijöitä ovat työntekijän itsensä kehittäminen, niin ammatillisesti, kuin henkisenä kasvuna sekä oman asenteen merkitys. Itsensä kehittämisellä ja monipuolisella osaamisella oli haastattelemini kokemusten mukaan iso merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä. Ammatillinen osaaminen koostuu koulutuksesta, itsereflektiosta, työ- ja elämäkokemuksesta. Tutkimuksessani työntekijän asenteella tarkoitan, miten esimerkiksi työntekijä suhtautuu itse työn luonteeseen ja kriisitilanteisiin. Ekologisen systeemiteorian mukaan työntekijän henkilökohtaisilla piirteillä, kyvyillä, tiedoilla ja taidoilla on merkitystä, miten työntekijä kokee työhyvinvointinsa ja jaksamisen töissä. Työntekijästä lähtöisin olevia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työntekijän kokemus omasta työnteosta ja ammatillisesta osaamisestaan. (kts. Orsila ym. 2011, 342; Rostila 2001, 51 ja 52.)

5.2.1 Ammatillinen osaaminen

Haastateltavat kuvasivat lastensuojelun sosiaalityön olevan hyvin erityinen ammatti ja vaativan monipuolista osaamista vuorovaikutuksesta lakitietouteen. Pääsääntöisesti haastateltavat kokivat sosiaalityön koulutuksen olevan hyvä yleiskoulutus kaikkeen sosiaalityöhön, ja heistä koulutus oli antanut hyvät työelämävalmiudet yleisesti sosiaalityöhön. Koulutuksen koettiin kuitenkin olevan ohutta verrattuna lastensuojelun sosiaalityön käytännön työelämään. Lastensuojelun sosiaalityö on itsessään niin vaativa ja monipuolinen sosiaalityön alue, että se vaatii monipuolisia tietoja ja taitoja. Osa haastateltavista kokikin, ettei ollut saanut riittävää koulutusta toimiakseen nykyisessä työtehtävässään. Koulutukseen kaivattiin lisää muun muassa tieto ja taito -aineita, laki-, menetelmä- ja vuorovaikutusopintoja, jotta koulutus tukisi työntekijöiden työhyvinvointia. Haastateltavien kokemuksissa korostui myös väkivaltaosaamisen, psykologian ja lasten kehityspsykologian ymmärtäminen ja osaaminen.

Haastateltavat olivat opiskelleet työn ohella oman kiinnostuksen ja tarpeen mukaan erikoistumisopintoja ja täydennyskoulutuksia. Koulutuksissa käytyt antoisat keskustelut muiden sosiaalityöntekijöiden kanssa koettiin tärkeiksi ja ammatti-identiteettiä vahvistavaksi. Vapaa-ajalla osa halusi opiskella lisää, koska sen koettiin lisäävän hyvinvointia työssä ja vapaa-ajalla. Työssä kohtaamat tilanteet ja asiat olivat innostaneet joitakin haastateltavia osallistumaan sosiaalialan järjestötoimintaan. Ammatillisen sosiaalisen median seuraamisesta oli tullut joillekin haastateltavista yksi työväline ja vapaa-ajan toimintamuoto. Tämän koettiin tukevan työrooliaan ja antavan lisää innostusta.

Itsereflektio koettiin keskeiseksi osaksi haastateltavien työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Itsereflektiolla tarkoitan haastateltavien työssä kohtaamien omien ajatusten ja tunteiden pohdintaa. Itsensä kanssa sinut oleminen koettiin tärkeäksi, eli työntekijän oli tiedostettava ja hyväksyttävä ne piirteet itsessään, mitä ei voinut muuttaa. Yksilötyönohjaus koettiin hyvänä paikkana pohtia omia ajatuksiaan ja toimintaa suhteessa muihin ihmisiin, joten sen mahdollisuutta toivottiin tietyn väliajoin. Osa haastateltavista auttoi jaksamaan ymmärrys siitä, että olivat asiakkaiden elämässä läsnä vain hetken, jolloin asiakkaat eivät jääneet kaipaamaan työntekijöitä ja elivät koko prosessin ajan omaa elämäänsä. Työntekijät tiedostivat asiakkaiden tekevän lopulta omat ratkaisunsa eivätkä sosiaalityöntekijät ole vastuussa asiakkaidensa ratkaisuksista.

Haastateltavien kokemuksissa korostui ammattitaidon tulevan pitkälti työ- ja elämänkokemuksen kautta. Keskustelut kokeneempien työntekijöiden kanssa koettiin ammattitaitoa, ymmärrystä ja työhyvinvointia lisäävinä. Kokeneempien työntekijöiden kanssa käydyistä keskusteluista osa oli saanut varmistusta työtehtävästä ja ymmärrystä, että asiakkaat itse olivat vastuussa tilanteestaan.

H3: Oon mä varmaan persoonaltani semmonen, et mulla ei ole varmaan ikinä oikein nää työasiat tullut niin ku mieleen taikka uniin taikka siihen omaan jaksamiseen. Et mä oon omalta persoonaltani sellainen. Mut oon mä varmaan sitten tälläsissä kollegoiden kanssa keskusteluissa tai työtiimeissä ollaan sitten aina pohdittu näitä asioita. Et ehkä niissä on sitten korostunut jonkun kokeneemman kollegan sanomana, et hei sähän olet nyt tehnyt tämän työsi ja tämä on kuitenkin vanhempien vastuulla. Tämä ei ole meidän

vastuulla. Ehkä sellasesta olen saanut sitten ehkä sellasta varmistusta siihen että mikä on se meidän tehtävä tässä.

H3: Et ehkä mä ajattelen, et ihan oma elämäkokemuskin ja ehkä ikäkin jopa. En sano sitä, että nuoretkin työntekijät voivat olla hyviä, mutta jonkinlainen elämäkokemus. Se olis siinä hyvä. Ja sit mä ajattelen, et kyllä siinä tarvitsee sellaista jämäkkyyttäkin ja sellaista sinnikkyyttä, et ei saa antaa periksi.

Haastatteluissa ilmeni lastensuojelun työn olevan hyvin moninaista ja vaativan monipuolista tietotaitoa. Asiakastyössä työntekijän vuorovaikutustaidot korostuvat. Työntekijältä vaaditaan erilaisten asiakastilanteiden ymmärtämistä ja yhtäaikaaisesti uskallusta tehdä isoja päätöksiä. Haastateltavat sosiaalityöntekijät kertoivat työntekijältä vaadittavan jatkuvaa tarkkana ja hereillä olemista siitä mitä ympärillä tapahtuu. Työntekijöiden tulee pystyä ottamaan paljon asioita huomioon ja olla valmiita muuttamaan omaa suunnitelmaansa. Haastatteluissa korostui ammatillisen osaamisen tulevan kokemuksen ja kokeneempien työntekijöiden kanssa käydyistä keskusteluista. Osan haastateltavien mielestä kokemattoman työntekijän olisikin hyvä olla alussa toisen työntekijän kanssa samassa huoneessa, jotta saisi pohtia jonkun kanssa vastaan tulevia asioita. Monet haastateltavat sanoivatkin, että työssä auttaisi jaksamaan kokenempi ”mentori”, joka kulkisi uuden työntekijän rinnalla. Näin ammattitaito saisi kehittyä rauhassa ja työntekijä kokisi vankempaa ammatillista itseluottamusta. Osa haastateltavista toivoi, ettei uudelle työntekijälle annettaisi haastavampia asiakastapauksia, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus kartuttaa kokemusta ja ammatillista itseluottamusta. Monet haastateltavat kokivat epäkohdaksi uusien työntekijöiden joutuvan heti kohtaamaan haastavia asiakastapauksia. Haastateltavat toivoivat, että mentori olisi työntekijän tukena ja jakamassa vastuuta asiakkaista. Mentorin ajateltiin auttavan myös uutta työntekijää sitoutumaan organisaatioonsa. Suurimman osan haastateltavien mielestä työ tekijänsä opettaa, ja sen kehittymiselle täytyi vain antaa aikaa ja mahdollisuus.

5.2.2 Sosiaalityöntekijöiden ammatti identiteetin ja suhtautumisen merkitys työhyvinvoinnille

Tutkimukseni mukaan työntekijän omalla asenteella ja suhtautumisella työhön on iso merkitystä työhyvinvointia tukevana ja lisäävänä tekijänä. Tätä ajatusta tukee myös työn vaatimusten ja voimavarojen teoria, jossa tunnustetaan työntekijän omilla voimavaratekijöillä olevan merkitystä työhyvinvoinnin kokemukseen. Näitä voimavaratekijöitä voivat olla esimerkiksi asenne työtä ja elämä kohtaan. (Hakanen 2017, 100.) Seuraavaksi käsittelen haastattelemini kokemuksia ammatti-identiteetin ja oman suhtautumisen merkityksestä työhyvinvointiin.

Haastattelemillani sosiaalityöntekijöillä oli vahva ammatillinen identiteetti ja he arvostivat sosiaalityön osaamista. He kertoivat työn olevan välillä hyvinkin kiireistä, jolloin osaa auttoi jaksamaan kiireen hyväksyminen työhön kuuluvaksi. Eräs haastateltava kuvasikin heidän tekevän työssään sen mitä voivat. Tiedon ymmärrettiin karttuvan yhdessä asiakkaan kanssa toimiessa. Haastatteluissa korostui epämääräisyyden sietäminen asiakastyössä, eli tietynlainen ymmärrys ja hyväksyminen, ettei ole ratkaisuja vaan erilaisia kokeiluja, joita kohden menevät. Haastateltavia auttoi jaksamaan luottaminen omaan ammattitaitoonsa ja ymmärrys muutoksen olevan lopulta kiinni itse perheestä.

Haastateltavien kokemukset kiireestä ja paineesta vaihtelivat, mikä kertoo organisaatioiden erilaisista tilanteista sekä millaiset työn vaatimus ja voimavaratekijät ovat. (kts. Kaski 2014.) Kaikki haastateltavat työskentelivät eri organisaatioissa, minkä vuoksi työntekijöiden asiakasmäärät vaihtelivat. Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan työntekijän ja organisaation vaatimus- ja voimavaratekijät vaikuttavat siihen onko kiire töissä lopulta vaatimustekijöiden energiapolku eli heikentääkö se työntekijän työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Valtaosa haastateltavista koki liiallisen kiireen kokemuksen heikentävän heidän työhyvinvointiaan, mutta yksi haastateltava kokikin työn kiireen ja pienen paineen sopivan hänelle, ja tukevan työssä jaksamistaan. Silloin vaatimustekijöistä kiire näyttäytyi hänelle haastavaksi tekijäksi, mikä lisääkin motivaatiota työhön. (kts. Kaski 2014; Hakanen 2017.) Hän kertoi tylsistyneenä voivansa töissä huonoiten. Voimavaratekijät suojaavat työntekijää vaatimustekijöiltä. (kts. Kaski 2014; Hakanen 2017).

Haastateltavien suhtautuminen kiireeseen ja työn määrään vaihteli. Osa haastateltavista pohdikin mitä tekisi työkseen jatkossa ja voisiko työskennellä jossain muualla kuin kunnallisessa lastensuojelun sosiaalityössä. Toisinaan työpäivät venyivät ja kaikkia se ei haitannut osan haastateltavien taas pitäen tiukasti kiinni työajoistaan. Haastatteluissa ilmeni ”tervettä itsekyyttä” eli työpaikkaa vaihdettiin muualle tai muihin tehtäviin, jos työpaikan haastava tilanne ei yrittämisestä huolimatta muuttunut tai muuten miellyttänyt. Osa haastateltavista toi esille, ettei työntekijän myöskään tarvitse tietää heti kaikkea. Työtä tehdään asiakkaiden kanssa yhteistyössä ja tarvittaessa suunnitelmaa voi muuttaa. Tästä esimerkkinä seuraava aineisto-ote.

H4: Semmoista niin kuin maalaisjärkisyyttä, niin kuin semmosta, että turhan tärkeitä toimintaa niin ku jos ajattelee, että on niin kuin viranomaisena niin se ei kyl toimi, et on niin kuin vaan se viranomainen. Et kylhän tää vaan niin on, et kun puututaan ihmisten elämään niin tää tarvii hirveen paljon sellaista niin ku, et oma mieli on kovin joustava siinä, et tieto ei asu minussa vaan tieto kerääntyy tässä yhdessä toimiessa. Tää mun mielestä tarvii valtavasti sellasta niin ku ajatusta ylipäätään siitä, et ollaan vähän niin kuin, vaikka kuulostaa vähän kliseiseltä, niin ihmisiähän tässä ollaan kaikki ja elämässä vaan niin kuin joskus tapahtuu joitain asioita. Ja sitten ehkä semmoisen epämääräisyyden ja semmoisen tietämättömyyden sietäminen on yks vahva semmonen. Et ei ole niitä ratkaisuja, on vain kokeiluja joita kohden voidaan mennä. Mutta ihan semmoinen, et ei me tiedetä kun tehdään joku kiireellinen, et oliko tää välttämättä oikea ratkaisu. Me tehdään se niillä tiedoilla ja sit semmoinen luottamus, et mulla on ammattitaitoa ja tässä kohdassa näin ratkaista, mutta mä voin tästä myöskin peräytyä.

Pyysin haastateltavia miettimään mitä ominaisuuksia lastensuojelun sosiaalityöntekijällä olisi hyvä olla, jotta he voisivat työssään mahdollisimman hyvin. Heidän kokemuksensa mukaan työntekijän oli muun muassa hyvä olla empaattinen, jämäkkä, sinnikäs ja tietyissä tilanteissa periksiantamaton. Tutkimukseni valossa työssä jaksamisen ja pärjäämisen kannalta on hyvä, jos työntekijällä on asioiden jäsentämiskykyä, paineen - ja stressinsietokykyä, vuorovaikutustaitoja, uskallusta pyytää tarvittaessa apua, työn rajaamista, organisoimista, työntekijän tulisi osata rajansa ja vältettävä ottamasta työroolia omakseen. Yleisesti haastateltavat halusivat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, ja valtaosa koki tulevansa mielellään töihin. Jaksamisen

kannalta oli tärkeää, että työssä koettiin olevansa tyytyväinen omaan työhönsä ja työpanokseen. Orsila ja kumppaneiden (2011, 341-342) mukaan työntekijät voivatkin paremmin, jos voivat vaikuttaa työhönsä. Haastateltavien kokemuksia tukee Salon ja muiden (2016) tutkimuksen tulokset, joiden mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukivat työntekijän tietoisuustaidot ja omat psyykkiset resurssit.

5.3 Työhyvinvointi ja lastensuojelun sosiaalityön reunaehdot

Tässä luvussa kerron haastateltavien kokemuksia lastensuojelun sosiaalityön reunaehdoista, jotta työntekijä voi työssään mahdollisimman hyvin. Edeltävistä luvuista käy ilmi, miten lastensuojelun sosiaalityön luonne on erityinen. Haastatteluissa ilmeni, ettei työtä voinut erottaa vapaa-ajasta ja työnteon vaativan toimivat puitteet, joihin kuului muun muassa ammatillinen osaaminen, taloudelliset ja ajalliset resurssit, työtilat ja -välineet. Osa työntekijöistä kuormitti eettisesti kestämaton työ ja esihenkilöille päätösten perustelu. Joissakin organisaatioissa raha vaikutti organisaatiossa tehtäviin päätöksiin. Osa oli välillä joutunut perustelemaan johdolle työhön liittyviä päätöksiä ja se oli koettu kuormittavana. Jos taloudelliset resurssit eivät olleet vaikuttaneet työhön ja työssä jaksamiseen suoraan, ne olivat vaikuttaneet välillisesti. Eräässä aineiston tapauksessa oli oltu Aluehallintavirastoon yhteydessä, koska koettiin organisaation talouden menneen asiakkaiden ja heidän tarvitsemiensa palveluiden edelle. Resurssipula onkin sosiaalialalla vallitseva tekijä, mikä vaikuttaa myös työntekijöihin ja asiakkaisiin. (Baldschun 2018, Mäntträri-van der Kuip 2015a & Forsman 2010.)

Haastatteluissa nousi esille, miten työtä ei voinut erottaa muusta elämästä. Tällä tarkoitan, ettei työhyvinvointia voida tarkastella erillään työntekijöiden muusta elämästä, koska vapaa-ajan koettiin vaikuttavan työssä jaksamiseen ja työssä jaksaminen vaikutti vapaa-aikaan. Tämä asia tuli monesti esille esimerkiksi haastateltavien kokemuksena, ettei henkisesti kuormittavaa työtä jaksaa, jos muussa elämässä oli myös kuormitusta. Tästä syystä osa työntekijöistä pyrki tekemään vapaa-ajallaan itselle mieluisia asioita ja leppäämään, jotta he jaksaisivat myös töissään paremmin.

H4: Ihmiset täyttää sitä omaa elämänsä siten että se kumuloituu sitten siihen, että työ on se, vaikka oikeasti onkin burn outti elämästä tyyppisesti. Kaikki ei ole täältä käsin ja sitten rupee sekoittumaan ja sitten siitä rupee tulemaan kamalan näköalatonta toimintaa, ja sitten se heikentää selvästi ilmapiiriä, koska sitten on vähän ilmassa, että kyllähän minä, mutta kun tää työ. Mikään ei muutu, mitään ei tapahdu ja kun loppuunsa kuitenkin paljon on vielä kesken, mutta paljon on myös tapahtunut.

Tutkimukseeni osallistuneet työntekijät halusivat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, halusivat riittävästi aikaa asiakastyöhön ja toivoivat voivansa antaa asiakkaille heidän tarvitsemansa palvelut. Aiemmat tutkimukset (kts. Mänttari-van der Kuip 2015b; Salo & Rantonen yms. 2016) tukevat haastattelemieni kokemuksia. Tutkimuksissa on todettu eettisesti vastuullisen työn olevan työhyvinvoinnille riski resurssipulan aikana, koska silloin työntekijät eivät voi tehdä töitä niin hyvin kuin halusivat ja välillä joutuivat tekemään omia eettisiä arvoja vastaan olevia päätöksiä. Myös taloudellisilla säästöillä ja rajoituksilla oli selvä yhteys työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Mänttari-van der Kuipin (2015a, 331-332 & 2015b, 6) tutkimuksen mukaan osalle sosiaalityöntekijöistä tuli moraalista ahdistusta, jos joutuivat työskentelemään moraalikäsityksiään vastaan, ja tämä kuului myös osan haastateltavieni kokemuksissa. Osa haastattelemistani työntekijöistä koki väsyvänsä perustellessaan tarvittavia palveluita ja päätöksiä esihenkilötasolle. Haastatteluissa ilmeni, ettei osa haastateltavista ollut sanonut esihenkilön päätöksiä asiakkaille, koska koki niiden olleen vastoin omaa etiikkaa ja moraalikäsitystä. Tällöin taloudellisilla resursseilla oli vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. (kts. Mänttari-van der Kuip 2015a). Suurin osa tutkimukseeni osallistuneista olivat saaneet aina tarvitsemansa palvelut asiakkailleen, ja palveluiden saamista oli helpottanut työntekijän kertomat hyvät lailliset perusteet.

Yksi iso osa työn edellytyksiä oli fyysiset työtilat ja työpuitteet. Eli koneiden tuli toimia, sisäilma-asiat kunnossa ja työtilojen sopivan kokoiset sille henkilömäärälle. Työnantajalla onkin työturvallisuuslaillinen velvollisuus turvata työntekijälle turvallinen työympäristö ja tehdä tarvittavia muutoksia, jos työntekijän turvallisuus tai terveys on uhattuna. (Työturvallisuuslaki 2002). Mankan (2016,90) mukaan fyysinen työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin, jolloin siihen kannattaa tehdä ensimmäiseksi tarvittavat muutokset. Tutkimukseni haastatteluissa

nousi myös esille, että työuraansa aloittaessa olisi ollut kiva työskennellä toisen kanssa samassa huoneessa, mutta myöhemmässä vaiheessa uraa osa kaipasi työskentelyrauhaa esimerkiksi omassa huoneessa. Työn vaatimus ja voimavarateorian mukaan työhön tai työntekijälle sopimattomat työtilat ovat vaatimustekijöitä, jolloin äänekkäät tai rauhattomat työtilat voivat heikentää sosiaalityöntekijän työhyvinvointia. (Kaski 2014; Hakanen 2017.)

H5: Et mä ajattelin, et sen on pakko tulla jossain vaiheessa esille, ja se on nää työhuoneet. Et silloin kun mä aloitin, niin olisi ollut ihan kiva olla jonkun kanssa samassa huoneessa. Mutta mitä vanhemmaksi sitä tulee, niin sitä raskaampi se on olla jonkun kanssa tai moneen kanssa samassa työhuoneessa. Et se on kyl tosi raskasta. Et mä olin lyhyen ajan, missä oli neljä ja se oli jo ihan tarpeeks raskasta... Joo, ja varsinkin jos sulla on yhtään taipumusta siihen, että sä et pysty keskittymään vaan sun on pakko seurata mitä muut tekee, jos sä kuulet pienenkin. Niin silloin se on kyl. Ehkä jotkut pärjää, mutta itse tiedän, että jos nyt mun pitäis aloittaa nää työt ja olla 30 vuotta samassa työhuoneessa, niin mä tiedän etten jaksais tehdä tätä niin kauaa. Koska jotenkin sun on pakko saada joskus se hiljaisuus.

5.3.1 Sosiaalityöntekijöiden kokeman arvostusentunteen merkitys

Tutkimuksessani ilmeni palkan vaikuttavan osan haastattelemieni työntekijöiden arvostuksen kokemukseen ja lopulta siihen sitoutuivatko työpaikkaansa. Tutkimuksessani haastateltavat halusivat työn vaativuuden olevan huomioitu myös palkkauksessa. Osassa organisaatioista työntekijöiden toiveita palkankorotuksesta oli kuultu ja palkkaa oli nostettu. Palkan koettiin vaikuttavan, sitoutuiko työntekijä lopulta työpaikkaan, ja sen oli myös houkuttelevuus- ja motivaatiotekijä. Eräs haastateltava kiteytti tärkeintä olevan, että työntekijä on tyytyväinen työhön, ja siitä saatavaan korvaukseen. Ojalan & Jokivuoren (2012, 34) mukaan kuntasektorilla työskentelevät pitävät palkkaansa epäoikeudenmukaisena muilla sektoreilla työskenteleviä useammin. (Ojala & Jokivuori 2012, 34). Huono palkka voikin vahvistaa työntekijän ajatuksia työpaikan vaihtamisesta. (Viitala 2007, 146 ja Forsman 2010, 29). Tutkimuksessani ilmeni palkan vaikuttavan arvostuksen tunteeseen tehdystä työstä ja sen koettiin vaikuttavan sitoutumiseen työpaikkaan ja organisaatioon. Palkan vastatessa haastavasta työstä saatua korvausta, haastateltaville tuli tunne, että heidän työtänsä arvostettiin ja sen koettiin olevan organisaatiossa erityistä. Tulosta tukee Saaren & Pyöriän (2012, 48) ja Viitalan (2007, 90) näkemys työntekijöiden kokeman arvostuksen puutteen ohentavan työntekijöiden affektiivista sitoutumista

työpaikkaan eli työntekijän haluun työskennellä organisaatiossa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työt tehdään, mutta motivaatio tehdä mitään ylimääräistä on heikentynyt. Raunio (2009, 44) kertoo, miten sosiaalityön alhainen palkka koetaan olevan ristiriidassa koulutustason, työn vaativuuden ja raskauden kanssa. Matalan palkan ajatellaan kertovat työn alahaisesta yhteiskunnallisesta arvostuksesta ja tämä tukee hyvin haastateltavieni kokemuksia. Tutkimuksessani arvostuksen puutteena koettiin, jos organisaation sisällä oli eroja vastaaviin töihin ja haastattelemillani sosiaalityöntekijöillä oli pienempi palkka. Palkan koettiin auttavan jaksamaan töissä ja se vaikutti haastattelemini tulevaisuuden valintoihin. Palkan ollessa parempi, koettiin, että töissä olisi tyytyväisempi, yleinen mielekkyys olisi parempaa ja työhyvinvointi lisääntyi.

*H1: Siis sanotaan, et lähtökohtaisesti palkka on p***a. Mut pitää kyl sanoo, et se on noussut viime vuoden tammikuusta lähtien 200e. Summahan kuulostaa korkealta, mutta ollaanhan me vielä siellä jossain 3200:n alhasessa päässä. Kyllähän mä varmasti tekisin työni samalla tavalla, et sellain mä oon niin kunnianhimoinen, tarkka ja muuta, et mulle on luonnollista tehdä se tarkasti riippumatta palkkauksesta. Mutta sanotaanko, että olisin mä varmaan tyytyväisempi tai sellanen yleinen mielekkyys...Koen myös niin ku, et se lisäis työhyvinvointia, jos olis tyytyväisempi palkkatilanteeseen. Mut en mä koe, et se olisi konkreettisesti sellainen asia, et olisin tarkempi tai et.*

Työn vaatimusten ja voimavaratekijöiden mukaan palkka on yksi organisatorinen voimavaratekijä, mikä tukee työntekijän työhyvinvointia ja suojaa työn vaatimustekijöiltä. Voimavaratekijät auttavat työntekijää sitoutumaan työhön ja työpaikkaansa, mikä kuului myös haastateltavieni kokemuksissa. (kts. Kaski 2014, 22; Hakanen 2017, 100). Tutkimuksissa on myös todettu palkan sitouttavan ja motivoivan vain tiettyyn pisteeseen saakka eli työntekijän pysymiseen työpaikalla vaikuttaa palkan lisäksi muitakin tekijöitä. (kts. Saari & Pyöriä 2012, 50).

Haastateltavien mielestä erilaisia työntekijöiden sitouttamis- ja palkitsemiskeinoja olisi hyvä lisätä organisaatioihin, jotta työntekijät kokisivat arvostuksen tunnetta ja työntekijöiden vaihtuvuus pienenesi. Liikunta- ja kulttuurisetelit ja liukumatuntien mahdollisuus ottaa koko päivän vapaana koettiin tukevan jaksamista. Yleinen työntekijöiden arvostus ja heihin luottaminen

vaikutti työhyvinvointia tukevana tekijänä. Arvostuksen tunne tuli esille tekemissäni haastatteluissa ja sille annettiin iso merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä. Yleisesti haastateltavat kokivat tekevänsä arvokasta ja merkityksellistä työtä ja yleinen arvostus heidän työtään kohtaan auttoi heitä jaksamaan. Haastateltavani kokivat olevansa arvokkaita ja tärkeitä organisaation maksaessa työntekijöidensä kahvit ja teet sekä satunnaisesti lounaat. Niistä iloittiin.

H1: ...mikä on siis mun mielestä ihan uskomaton. Koska niin ku mieltii, niin en mä ole koskaan ennen, siis ikinä, saanut mitään tällästä kunnalla. Siis niin ku juttuna siit tulee hyvä mieli.

Arvostuksen tunnetta lisää työstä saatu palaute ja kiitos, palkka ja erilaiset palkitsemistavat. Rahallisen palkan lisäksi työntekijöitä voi palkita erilaisilla tavoilla, kuten esimerkiksi fyysisen kunnon tukeminen, kiitollisuuden ja arvostuksen viestiminen työntekijöille, vapaus käyttää luovuuttaan ja kehittää itseään, sekä joustavuus ja vapaus työaikojen, -paikkojen ja -tapojen suhteen. (Viitala 2007, 147.) Haastatteluista nousi esille erilaiset kannustimet, etätyömahdollisuus, palkkaus, työmäärään vaikuttaminen ja työnohjaus. Muutamassa haastattelussa nousikin esille, kuinka julkinen sektori voisi ottaa mallia yksityiseltä sektorilta työhyvinvointia tukevista käytänteistä. Työhyvinvointi ja – Tyky-toiminta koettiin tärkeiksi. Yksi haastateltava kertoikin voivansa töissä parhaiten työhyvinvointihetkillä. Osassa haastatteluissa nousi esille, kuinka organisaatioiden olisi hyvä järjestää työhyvinvointiin liittyvää toimintaa, mitä voisi käyttää myös työssä ja lisäisi myös työtehoa, esimerkiksi mindfulnessia. Yleisesti työnrajaamisella oli haastateltavien kokemuksen mukaan merkitystä työhyvinvointia tukevana tekijänä.

5.3.2 Oma tunne työhallinnasta

Työntekijät toivat haastatteluissa paljon esille, miten kiire vaikutti heidän mahdollisuuksiinsa tehdä heidän mielestään riittävän hyvää sosiaalityötä ja heikentävästi omaan työhyvinvointiinsa. Tutkimuksessani käytän työhallinnan tunteen sanaa, koska se toistui usean haastateltavan sanomana. Tutkimuksessani haluan nostaa esille näiden ajallisten resurssien merkityksen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukseensa. Osaa työntekijöistä kuormitti, jos ei ehtinyt tavata riittävästi asiakkaita, pitää asiakaskirjauksia ajan tasalla ja tehdä palveluihin maksusitoumuksia. Työntekijöillä tuli olla aikaa tehdä töitä, mahdollisuus itse vaikuttaa miten ja milloin töitä tekee, jotta työpäivän jälkeen voi lähteä hyvällä mielellä

pois. Haastateltavat tiedostivat kiireen ja liian suuren asiakasmäärän vaikuttavan heikentävästi työnsä laatuun. He ymmärsivät lain ja yhteiskunnan vaativan työntekijöiltä tietyt toimenpiteet ja kirjaukset, mikä toi työntekijöille oikeusturvaa. Osa haastateltavista kuormittui, jos ei ehtinyt esimerkiksi pitämään kriisissä olevan perheen kirjauksia ajan tasalla.

H5: Mä en voi sanoa miten se siellä nykyään toimii, mutta silloin se oli sellaista, että sä tiesit, että sulla on kamala määrä tekemättömiä töitä ja sä tiedät ette ehdi ensi viikolla tehdä niitä. Se on se ehkä kaikista kuormittavin eli sä tiedät, ettet saa tehtyä, mutta sä tiedät, että laki vaatii sen jotenkin. Ja sä tiedät, että tietys asiat tulee olla tehtynä. Ja sä tiedät, että jos jotain tapahtuu, niin heti katsotaan, että miten kaikki tämmönen on ollut hoidettuna. Se on mun mielestä stressaavaa.

Työnhallinnan tunne oli vahvasti esillä haastattelemieni kokemuksissa, ja he liittivät hallinnan tunteen lisäävän työhyvinvoinnin kokemusta. Teoriassa työnhallinta ymmärretään työntekijän kokemuksena, miten itsenäisesti työntekijä voi työtään tehdä. Tällä tarkoitan, kuinka paljon työntekijällä on työssään vapautta, itsenäisyyttä, mahdollisuutta käyttää osaamistaan sekä valtaa työn aikatauluttamisessa ja toimintatapojen päättämisessä. Haastateltavat kuvasivat työnhallinnan tunnetta kokemuksena, jossa ehti ja pystyi keskittymään asiakastilanteisiin, sekä sai tehtyä kirjaukset ja päätökset ajallaan. (kts. Manka 1999, 79 ja 80.) Aronssoni (1989a ja 1989b) on määritellyt työnhallinnan olevan työntekijän määräysvaltaa niistä organisaationaalisista, sosiaalisista ja omista resursseistaan, joiden avulla hän hallitsee työtään, mikä tukee hyvin haastateltavieni työnhallinnan kokemusta. Seuraava aineisto-ote kuvastaa miten työnhallinnan tunteen menettäminen lisää työntekijän kuormittuneisuutta.

H1: Jos on liian vähän toimistoaikaa, sit se on semmonen et lähtee pallo pyörimään, kun ei ole mitään sellasta hallinnantunnetta et ei ehdi yhtään miettimään mitä mun pitäisi edes tehdä tai mitään järjestystä et kaikki on yht sekasta. Sit jos ees vähän pääsee jäsentämään niitä ajatuksii, niin se auttaa.

Osa haastateltavista sitoutui organisaatioonsa, koska koki siellä työnhallinnan tunnetta. Osa pelkäsi kokevansa uudelleen työnhallinnan tunteen menettämisen, ja tiedosti sen pidempijak-

soisena vaikuttavan heikentävästi heidän työhyvinvointiinsa. Työhallinnan tunteeseen vaikutti työtehtävien suhde työmäärään. Yleisesti sopivana työmääränä koettiin, kun asiakkaita ehti tavata riittävän usein ja kirjaukset ehdittiin tehdä suhteellisen nopeasti. Vapaa-aika ja viikonloput koettiin helpompina, kun oli tieto siitä, että tekemättömät työt ehdittäisiin tehdä seuraavallakin viikolla. Tutkimuksissa on työn sisällön ja merkityksellisyyden lisäksi, työtehtävien ja aikataulujen suunnittelulla olevan vaikutusta työn motivaatioon. (kts.Manka 1999, 79, 80 ja 83.)

Työhallinnan tunteen merkitys työhyvinvointia tukevana ja lisäävänä tekijänä korostui haastattelemani lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa. Yksi työntekijä kertoi oman tunteensa työhallinnasta olevan tärkein esimerkki, milloin hän voi töissään parhaiten. Tu-
lostaa tukee Vahteran (1993,47) näkemys työhallinnan vaikuttavan myös työntekijän terveyteen, koska se estää stressiä. Hyvän työhallinnan on todettu myös lisäävän työntekijöiden työhön sitoutumista. Vaahtera (1993) toteaaakin teoksessaan lisäämällä työntekijöiden työn hallintaa, vaikutusmahdollisuuksia ja työntekijöiden arvostusta, parantamalla työn sisältöä ja -kuvaa sekä kehittämällä kannustavaa johtamista tuetaan suoraan työntekijöiden hyvinvointia, koska työhallinnan tunne antaa voimia laajentaa sosiaalisia kontakteja sekä selviytyä vastoinkäymisistä. (kts. Manka 1999,83.)

Haastateltavien työhallinnan tunteet vaihtelivat työtilanteiden, organisaatioiden ja työyhteisöjen mukaan. Haastateltavien kokemusta tukee Manka (1999,85), jonka mukaan työhallinnan tunne on riippuvainen siitä millaisia työyhteisö ja organisaatio ovat. Hallinnan tunteen voi jakaa kahteen osaan: sisäiseen ja ulkoiseen. Sisäisellä hallinnan tunteella tarkoitetaan kokemusta voida vaikuttaa elämäänsä ja tärkeimpiin tapahtumiin, eli voiko työntekijät vaikuttaa työnsä sisältöön ja aikatauluihin. Ulkoinen hallinnan tunne on taas sisäisen hallinnan tunteen vastakohta, missä koetaan olevan ulkoisten tekijöiden varassa, ja niihin ei voi itse vaikuttaa. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi organisaatiossa tehtävät päätökset tai laki muutokset. (Manka 1999, 85.)

Haastattelemani työntekijät kokivat olevan iso merkitys sillä, että on hyvät mahdollisuudet tehdä töitä. Eli täytyi olla aikaa tehdä töitä, sai itse vaikuttaa miten ja milloin tekee, mikä näkyi, että työpäivän jälkeen voitiin mennä hyvällä mielellä kotiin. Töissä voitiin huonosti, jos oli kova

paine, työmäärä oli kohtuuton ja joutui tekemään nopealla tahdilla isoja päätöksiä. Valtaosa haastateltavista koki jaksavansa sitä hetken, mutta ei jatkuvasti. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi koettiin asioiden saaminen tehdyksi. Eräs haastattelemani sosiaalityöntekijä kertoi voivansa parhaiten, kun saa tekemättömien töiden listasta edes yksittäisiä asioita tehdyksi. Haastateltavieni kokemuksissa oli eroa, miten työpaine koettiin. Valtaosa haastateltavista koki paineen kuormittavana, kun taas yksi haastateltava kertoi pienen paineen sopivan hänelle ja lisäävän hänen työtehoa.

Haastateltavien organisaatioissa pyrittiin pääsääntöisesti järjestelemään työtä ja työntekoa mahdollisuuksien mukaan. Asiakasmääristä keskusteltiin tiimeissä avoimesti, asiakkuuksia pyrittiin järjestellä, niin ettei asiakkaiden tarvinnut jonottaa saadakseen tarvitsemiaan palveluita eikä sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät olleet aivan kohtuuttomia. Joissakin organisaatioissa johtava sosiaalityöntekijä otti asiakkaat itselleen ja siirsi työntekijälle tilanteen rauhoittua. Asiakasmäärät koettiinkin useassa haastattelussa kuormittavana tekijänä. Raunio (2009, 43) nostaa esille, miten kiire ja hallittavissa oleva työmäärä on osaltaan työvoimapulan seurausta. Jos organisaatiossa on pulaa pätevistä työntekijöistä, se lisää muiden työntekijöiden työkuormaa. Lakisääteiset työtehtävät on aina tehtävä.

H1: ...mä oon ollut siis loppu syksyst viime vuonna, nii öö, olin tosi kuormittunut ja stressaantunut. Ja tota, niin ku mul siis asiakasmäärät. Mul oli siis viime vuonna lähemmäs, et mulla oli viime vuonna alku vuonna shl ja ls asiakkaita niin, ku joku 25 yhteensä. Ja sit niin, ku vuoden aikana mulla oli loppuvuodesta yhteensä joku 55. Et tiiäks koko ajan tuli vaan lisää, piti hankkii uusii palveluita ja tehä yhteistyöverkostoja. Eli koko ajan vaan lisää ja lisää porukkaa et se ei laantunut.

Työnhallinnan tunteella oli haastateltavien kokemuksissa iso merkitys, tunnetta arvostettiin ja kaivattiin ja sen ymmärrettiin vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Työnhallinnan tunne oli yhteydessä, miten haastateltavat sitoutuivat organisaatioonsa. Karasek ym. (1990) mukaan hyvään työhallintaan liittyy parempi työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen, parempi työsuoritus ja -motivaatio, vähemmän psyykkistä ja fyysistä oireilua, vähemmän poissaoloja ja sitoutuneet työntekijät. Yksi haastateltavani kertoikin saaneensa kokemuksen työnhallinnan tunteesta, ja sen jälkeen arvostavansa työnhallinnan tunnetta todella paljon. Hallinnan tunteen

puuttumisessa työntekijältä loppuu usko mahdollisuuteen puuttua tilanteeseen eikä siksi yritä muuttaa sitä. Silloin hallinnan tunteen puuttuminen voi lisätä ahdistusta, johtaa sairastumiseen ja masennukseen. Osa haastateltavista olikin uupunut hetkellisesti suuren työmäärän vuoksi. (kts. Manka 1999, 82.)

5.4 Organisaation ja esihenkilön toiminnan merkitys työhyvinvointiin

Haastatteluissa korostui organisaation ja esihenkilön toiminnan merkitys työhyvinvointia tukevana tai heikentävänä piirteenä. Organisaatioon ja työpaikkaan sitouduttiin, kun työntekijä koki olevansa arvostettu työntekijä ja hänellä oli mahdollisuudet tehdä mielestään riittävän hyvää lastensuojelun sosiaalityötä. Seuraavaksi esittelen organisaation ja johdon merkitystä ja vaikutusta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

5.4.1 Organisaatio

Organisaatiolla oli merkitystä haastateltavien kokemuksiin omasta työhyvinvoinnista. Luukkasen, Mankan & Nygårdin (2011, 342) mukaan organisatoriset ja sisäiset tekijät luovat työhyvinvoinnin perustan ja tässä yhteydessä organisatorisilla tekijöillä tarkoitetaan organisaation toimintaa, sen johtamista ja siitä välittyvää asennetta. Näitä tekijöitä ovat työilmapiiri, vapaus tehdä työtä, selkeät organisaatiotavoitteet, tehokkuus, joustavuus, osallistuminen, palautteen saaminen, laatu, reflektiivisyys ja koulutus, mikä kuului myös haastateltavien kokemuksissa. Haastateltavien organisaatioiden sisällä oli eroja työhyvinvointia tukevissa käytänteissä. Erilaisia keinoja tukea työhyvinvointia oli muun muassa yhteiset matkat koulutuspäiviin, piknik-risteilyt, työhyvinvointipäivät, työnohjaus ja työterveys. Työterveydelle toivottiin enemmän vaikutusvaltaa työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Yhdessä haastattelussa nousi tärkeäksi erilaisten työhyvinvointikyselyiden säännöllisyys ja todellinen vaikuttavuus. Organisaatiolta toivottiin niiden pohjalta asioihin kunnollista reagoimista.

*H3: Ehkä nyttemmin se on paljon tärkeämpi se työ mulle, kuin olen osannut ajatella-
kaan ja työhyvinvointi. ...Et siks mä toivoisin työhyvinvointia tukevia asioita enemmän.
Ja esimiehenkin tukee ja sellaista kannustusta. Ja ehkä just sellaista tyhy-toimintaa tai
muuta. ...Eli just, jos jollain on jotain jaksamispulmaa, on jotain muutoksia tai jotain*

muuta paineita, niin ehkä se pitäis tiedostaa että tähän pitäis sitten ihan oikeesti panostaa.

Yleisesti haastateltaviani kuormittivat organisaatiotasolta tulevat määräykset ja ohjeistukset, mitkä koettiin, etteivät toimineet käytännössä. Isoissa organisaatioissa koettiin olevan haaste työntekijöiden kuuluminen useamman esihenkilön alle ja tietynlainen hitaus reagoida asioihin. Pienen organisaation koettiin mahdollistavan tarvittaessa nopean reagoinnin. Organisaatiolta toivottiin aktiivisempaa ja nopeampaa puuttumista, jos työntekijöillä on uupumusoireita, työmäärä on liiallinen tai työmotivaatio oli laskenut. Osassa organisaatioista työntekijöiden kanssa käytiin poissaoloista keskusteluita ja se koettiin hyvänä toimintatapana. Organisaation sisällä toivottiin avointa keskustelua työpaikan vaihdosten syistä, jos vaihtuvuutta esiintyi yhtään enemmän.

Osa haastateltavista sosiaalityöntekijöistä koki henkilöstöhallinnan haasteeksi pienissä kunnissa, koska koettiin paljon olevan vain yhden esihenkilön varassa, jolloin esihenkilön ammattitaidosta riippui organisaation toimiminen. Yleisesti haastateltavat pohtivat kokemustaan mikseivät organisaatiot panosta työntekijöihinsä ja toivoivat panostusta työntekijöihinsä enemmän, jolloin työntekijöiden viihtyvyys ja sitoutuminen työpaikkaan parantuisi. Eräs haastateltava kertoi voivansa huonoiten töissä, jos organisaatio ja johto eivät toimineet.

Organisaation sisällä selkeiden rakenteiden, hyvän tiimimallin ja tiedossa olevan työnkuvan ajateltiin vaikuttavan työntekijöiden sitoutumiseen ja auttavan jaksamaan töissä paremmin. Hyvällä tiimimallilla tarkoitettiin esimerkiksi systeemistä työskentelymallia ja omaa lastensuojelun tiimiä. Esihenkilön ja työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen yhteisiin viikoittaisiin tiimeihin koettiin tärkeänä ja jaksamista tukevana tekijänä, koska silloin esihenkilöt olivat paremmin ajan tasalla työntekijöiden työtilanteesta. Osassa organisaatioita annettiin palautetta, otettiin työntekijät huomioon, työntekijät pääsivät jossain määrin vaikuttamaan päätöksiin ja kannustettiin työntekijöitä lähtemään koulutuksiin. Yleisesti ottaen organisaatioissa suhtauduttiin koulutuksiin positiivisesti. Osan haasteltavien kokemuksissa työntekijöiden sitoutumiseen organisaatioon ja työpaikkaansa vaikuttivat kokemus arvostuksesta, mahdollisuus vaikuttaa ja tulla kuulluksi. Mankan (1999) tutkimuksen mukaan työntekijöiden mahdollisuus

osallistua organisaatiossa yhteiseen päätöksentekoon lisää työntekijöiden sitoutumista. Valtaosa haastateltavista koki, ettei päässyt vaikuttamaan organisaatiossa tehtäviin päätöksiin. Ristiriitaa aiheutti varsinkin, jos esihenkilö asemassa joutui viemään ylemmän johdon päätökset käytäntöön tietäen, etteivät ne toimineet. Tutkimusten valossa päätöksiin osallistuminen voi olla hyvin monenlaista, ja se voi olla suoraa, epäsuoraa, pakollista, vapaaehtoista, muodollista tai epämuodollista. (kts.Manka 1999,79.)

H4: Nyt kun on tässä esimiesasemassa niin mä näen asioita, joissa ei ole päätä eikä häntää. Ja sitten mun pitäisi viedä ne jotenkin toteutukseen. Mä en oikein tiedä miten mä sen teen, kun en usko siihen itsekään tai näen välittömästi ettei tää vaan toimi.

Tuloksissa ilmeni työn ja töiden järjestämisellä olevan iso merkitys työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, mikä näkyi esihenkilötasolla asti. Johtoasemassa oleva haastateltava kertoi tuuraavansa sosiaalityöntekijöitä tarvittaessa, hänen vastasi monelle eri taholle ja pyrki tekemään työnsä aina mahdollisimman hyvin. Osa haastateltavista koki, etteivät pystyneet täysin keskittymään työnkuvaansa, jolloin osa heidän työajastaan meni sellaisten tehtävien hoitamiseen, mitkä koettiin kenen tahansa voivan hoitaa, ja se kuormitti työntekijöitä. Osassa organisaatioista oli pyritty miettimään erilaisia työnjärjestämisen keinoja sosiaalityöntekijöiden ollessa ylityöllistettyjä, jolloin mahdolliset työtehtävät siirrettiin sosiaaliohjaajille tai esimiehelle. Aiempien tutkimusten valossa onkin todettu työn sisällön ja työntekijän mahdollisuuden vaikuttaa työntekoon vaikuttavan vahvasti työhyvinvoinnin kokemukseen. Näin ollen työn olisi hyvä olla mahdollisimman monipuolista, työssä voisi oppia ja kehittyä, työntekijän tulisi pystyä vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. (Manka 2016, 75-77.) Työntekijän mahdollisuus saada päättää omassa työssään vähentää stressiä ja lisää työntekijän halua oppia lisää, kun taas kova stressi estää oppimisen. (Manka 1999,81-82).

Mankan (2016,80) mukaan työhyvinvointi organisaatioissa vaati toteutuakseen systemaattista johtamista ja työhyvinvoinnille tulisi laatia tavoitteet, joiden toteutumista olisi hyvä tarkastella säännöllisin väliajoin. Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, siinä on joustavat rakenteet, itseään kehittävä ja siellä on kaikkien turvallista toimia. Ekologisen systeemitteorian mukaan työhyvinvointiin liittyy organisatoristen tekijöiden lisäksi myös itse työntekijä omine

kykyineen, asenteineen ja taitoineen. Eli silloin organisaatio ja ympäristö muokkaavat työntekijän kokemusta työhyvinvoinnistaan ja samoin työntekijä muokkaa ympäristöään. Kaikki osat vaikuttavat ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Rostila 2001, 54.)

Valtaosa haastateltavista koki, että työntekijöitä kuultiin päätöksiä tehdessä, mutta isot linjaukset tehtiin ylemmällä taholla. Osa haastateltavista kertoi pyrkivänsä vaikuttamaan organisaatiossa ja kertoivat ottavansa asioita rohkeasti esille. Healy (2014,1, 3 ja 4) tuo vahvasti esille, että sosiaalityöntekijöiden tulisi vaikuttaa organisaatiopolitiikkaan, koska he näkevät organisaatiopolitiikan suorat vaikutukset asiakkaihinsa. Organisaation luomilla kehyksillä ja reunoilla luodaan ne rajat, joiden mukaan sosiaalityöntekijät voivat tehdä päätöksiä esimerkiksi asiakkaille tarjottavien palveluiden suhteen. Silloin asiakkaalta voi jäädä saamatta hänen tarvitsemansa palvelut.

Tutkimuksessani nousi esille osan haastattelemini sosiaalityöntekijöiden kokemus systeemisen työskentelymallin vaikutuksesta heidän työhyvinvointiaan tukevana tekijänä. Osan haastateltavien organisaatioissa oli siirrytty tai juuri siirtymässä systeemiseen työskentelymalliin. Yleisesti systeeminen työskentelymalli koettiin erittäin hyvänä lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Haastateltavat kertoivat systeemisen työskentelymallin toimimisen kannalta edellytyksenä olevan riittävä aika tavata asiakkaita usein ja ajan kanssa. Itse työtiimin tuli olla kunnossa ja toimia lastensuojelun sosiaalityöntekijää tukevasti. Haastateltavien sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa korostuivat tiimin viikoittaiset tapaamiset tärkeys, moniammatillisuus ja terapiaosaaminen. Yksi haastateltava koki perheterapeutin osallistumisen tiimeihin ja työskentelyyn olevan hyvä tuki työntekijälle. Erään haastateltavan kokemuksena systeeminen malli oli joustavampi lastensuojelun asiantuntijaryhmään verrattuna.

Haastatteluissa nousi esille systeemisen työskentelymallin vuorovaikutuksellisuus, koska mallissa sosiaalityöntekijä itse teki tiiviisti työtä asiakasperheissä. Työskentelymalli koettiin tehokkaana tapana tehdä lastensuojelun sosiaalityötä. Silloin asiakas tiesi sosiaalityöntekijän olevan se henkilö, jolle voi puhua ja sosiaalityöntekijän voivan tarvittaessa sijoittaa hänet perheen ulkopuolelle. Perheverkosto koettiin huomioitavan paremmin systeemisenmallin mukaisessa

työskentelyssä. Haastateltavan kokemuksessa asiakkaat laittoivat sosiaalityöntekijän tekemään oikeasti töitä, jolloin myös asiakastilanteiden kompleksisuus koettiin tulevan hyvin lähelle. Malli koettiin olevan hyvä työntekijöitä tukevassa työskentelyssä.

5.4.2 Esihenkilötyön merkitys

Esihenkilötyöllä ja organisaatiolla oli iso vaikutus haastateltavien kokemuksiin työhyvinvointia tukevana tekijöinä. Esihenkilön toivottiin olevan helposti lähestyttävä, jolta voi käydä kysymässä neuvoa, olevan läsnä, osallistuvan säännöllisesti tiimeihin ja hän oli tavoitettavissa. Hyvällä esihenkilöllä ajateltiin olevan substanssiosaamista, kunnioittavan työntekijän omaa näkemystä työn tekemisestä, neuvotteleva, työntekijöiden kanssa yhdessä ratkaisuja etsivä, kuunteleva, jämäkkä ja taitava henkilöstöjohtamisessa. Osa toivoi johdolta nopeampaa ja avoimempaa puuttumista työyhteisöä tai työntekijää kuormittaviin asioihin. Tämä voisi olla puhumista, aktiivista ulkopuolisen avun tarjoamista tai työnohjausta. Osa kuormittui joutueksaan perustella esihenkilölle ajatuksiaan tai päätöksiä koskien asiakasperheitä. Esihenkilöltä toivottiin tukea omaan työhönsä, ja sen puuttuminen koettiin kuormittavana.

H5: Mä voin huonosti, kun mä huomaan, että ollaan eri mieltä asioista ja mä jotenkin koen, että mä tiedän, että pitäisi tehdä se eri tavalla, mutta sitä ei tehdä.... pienessä kunnassa ei ole ehkä se viimeinen tieto ehkä ihan ajan tasalla.

Osassa haastatteluista esihenkilö ja johto nimettiin työyhteisön kanssa tärkeimmiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin kannalta, mitä puoltaa myös aiemmat tutkimukset. Esihenkilön toiminnalla on tutkimuksissa todettu olevan työhyvinvointia edistävä vaikutus. (Mänttari-van der Kuip 2015b,6; Forsman 2010,3,4). Osa haastateltavista kertoi riittämättömän esihenkilötyön vaikuttaneen suoraan ajatuksiin vaihtaa työpaikkaa. Osa haastateltavista koki johdon ajattelevan rajoittuneesti ja esihenkilöiltä puuttuvan rohkeutta ajatella toisella tapaa. Osa koki, etteivät esihenkilöt ymmärrä lastensuojelun sosiaalityön tilannetta, ja raha vaikutti välillä johdon päätöksiin. Vastaavia kokemuksia oli haastateltavilla varsinkin silloin, jos esihenkilöillä ei ollut omaa osaamista tai työkokemusta sosiaalityöstä. Raunio (2009, 43) kertoo miten monet sosiaalityöntekijät kokevat työnsä raskaaksi suuren työmäärän ja kiireen vuoksi, mutta myös organisaation ja esihenkilöiden huonon sosiaalityön tuntemisen ja ymmärtämisen vuoksi. Silloin

työntekijöiltä jää puuttumaan johdolta työhön tarvittava tuki. Haastateltavilla oli myös kokemuksia hyvästä esihenkilötyöstä, jossa johtajat ymmärsivät sosiaalityön ja sosiaalityön tarpeet, sekä johdossa pyrittiin järjestellä uusia asiakkuuksia aina tarpeen mukaan.

Haastateltavat ymmärsivät myös esihenkilöiden olevan kuormittuneita omasta työtilanteestaan, mikä koettiin näkyvän alemmalle taholle. Esihenkilöillä tiedettiin olevan paljon erinäisiä tehtäviä ja alaisten määrä oli kasvanut ajan saatossa. Tämä näyttäytyi haastattelemieni kokemuksissa esihenkilöiden ajan puutteena sekä kokemuksena, ettei esihenkilö ole riittävästi läsnä. Esihenkilön tehtäväkentän toivottiin olevan tarpeeksi rajattu, jotta työn olisi mahdollista tehdä riittävän laadukkaasti. Eräs haastateltava ideoikin esihenkilölle omaa ”tsempparia” tai esihenkilötiimiä, jossa esihenkilöt saisivat jakaa omia kokemuksiaan.

5.4.3 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

Tutkimuksessani työyhteisö nimettiin monessa haastattelussa tärkeimmäksi tekijäksi työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Työyhteisöllä tarkoitettiin työntekijää lähinnä olevaa työyhteisöä, työkavereita, työtiimiä. Aiemmissa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa onkin todettu esimiehen ja työn valvonnan lisäksi työyhteisön tukevan ja lisäävän työhyvinvointia. (Mänttari-van der Kuip 2015b,6 ja Forsman 2010,3 ja 4). Osa haastateltavista oli jäänyt organisaatioonsa töihin hyvän työyhteisön vuoksi, ja huonosta työyhteisöstä oli taas lähdetty pois. Hyvät työkaverit koettiin erittäin isona voimavarana ja vanhoja hyviä työyhteisöjä kaivattiin. Tätä selittää myös aiemmat tutkimustulokset, jossa työyhteisön on todettu vaikuttavan työntekijöiden myönteisiin tunteisiin, mikä välittyi selvästi haastateltavienkin kokemuksissa. (Mänttari-van der Kuip 2015b,6 ja Forsman 2010,3,4.) Työyhteisössä koettiin tärkeäksi voida olla turvallisesti oma itsensä, ettei tarvinnut arastella ketään ja erilaiset tunteet sai näyttää. Erilaisten tunteiden koettiin tarttuvan helposti muihin työntekijöihin työyhteisön sisällä, siksi koettiin tärkeäksi työntekijän oman vastuun työilmapiirin luomisesta. Sen luomisessa auttoi avoin keskustelu ja tietoinen työilmapiiriin panostaminen. Tutkimustuloksia tukee Salo & Rantosen ym. (2016,3) tutkimus, jossa on todettu esimiehellä ja työntekijällä itsellään olevan keskeinen rooli työyhteisön toimivuuden kannalta.

H4: Ihmiset täyttää sitä omaa elämäänsä siten että se kumuloituu sitten siihen, että työ on se, vaikka oikeasti onkin burn outti elämästä tyyppisesti. Kaikki ei ole täältä käsin ja sitten rupee sekoittumaan ja sitten siitä rupee tulemaan kamalan näköalatonta toimintaa, ja sitten se heikentää selvästi ilmapiiriä, koska sitten on vähän ilmassa, että kyllähän minä, mutta kun tää työ. Mikään ei muutu, mitään ei tapahdu ja kun loppuunsa kuitenkin paljon on vielä kesken, mutta paljon on myös tapahtunut.

Yleisesti haastateltavien organisaatioissa oli jonkun verran vaihtuvuutta, mutta osassa haastattemieni organisaatioissa oli runsaastikin työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä vaikutti muiden työntekijöiden jaksamiseen. Yksi haastateltava kertoi joutuvansa miettimään, kuka tulee työpariksi tällä kertaa ja pohtimaan kuinka uusi työntekijä toimii asiakasperheessä. Haastattelussa nousi esille työntekijän kokemus siitä, että työntekijöiden toistensa tunteminen helpotti asiakastyötä. Oli tärkeää oppia työparin toimintatavat, vahvuudet ja soveltaa omia työtapoja niihin. Jos työntekijä joutui mukautumaan toistuvasti uuden työparin toimintatapoihin, sen koettiin vievän työtehoa, -energiaa ja jaksamista. Uusien työntekijöiden perehdytys kuormitti työntekijöitä. Yleisesti koettiin, että työntekijöitä tulisi sitouttaa ja työyhteisöihin tarvittaisiin vakautta. Työilmapiirillä oli suuri vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen työpaikkaan. Sosiaalialalla, varsinkin lastensuojelussa, on tärkeää, että työntekijöiden vaihtuvuus olisi minimoitu. Asiakastyötä on lähes mahdotonta tehdä suunnitelmallisesti ja asiakaslähtöisesti, jos lastensuojelun sosiaalityöntekijät vaihtuvat asiakasperheillä toistuvasti. Työntekijöiden työhyvinvointi on työpaikkojen olennainen menestystekijä. Siksi sitä kannattaa johtaa suunnitelmallisesti: luoda tavoitteet, suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi sekä arvioida tavoitteiden saavuttamista. Tärkeintä on, että työ sujuisi päivittäin. (kts. Manka 2016, 75-78.)

H1: Koska lähtökohtaisesti on tosi raskas olla se joka esittää paikkoja. Olla se, et tervetuloa meille. Ja asiakkaiden näkökulmasta ajattelen, et se on tosi noloo kun joutuu sanomaan et aa, se joka olikin viimeksi niin ai ei se ookaan enään siellä. Se on siis todella siis semmost. Et siis se palkkaus varmaan on se yks syy, et ei purra hammasta yhtään, vaan et täältä lähdetään heti kun sellanen oli tulee. Ja onhan siinä sekin kun ei si tiedä kuka siellä on. Ja et voiko jollekin työntekijälle vaik antaa vähän niin kuin jonkun puolikkaan asiakascasen niin ku valmiina vai pitääks olla kaikki pilkut ja pisteet hiottu niin paikoilleen, kun ei tiä yhtään mikä se vastaanotto on täl kertaa.

Työyhteisön henkilöstöasiat ja muutokset työpaikalla kuormittivat osaa haastateltavista työntekijöistä. Sosiaaliset suhteet vaikuttavat tutkitusti työntekijöiden hyvinvointiin, minkä vuoksi työyhteisön ilmapiirillä ja tuella on iso vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Manka 1999, 84-85). Työyhteisöllä oli merkitystä myös työroolin ulkopuolisiin asioihin, ja vaikutti osan haastateltavien kokemuksissa myös henkilökohtaisella tasolla. Haastateltavien työpaikalla mahdollinen paine asiakasperheissä, työkavereista ja yhteistyötahoilta saattoi eskaloitua työntekijöiden väleihin. Työntekijöitä auttoi jaksamaan töissä työyhteisön, tiimin ja kavereiden tuki. Kollegoilta saatu tuki ja apu koettiin tärkeiksi, jos työntekijällä oli kiire tai haastava asiakastilanne. Kollegoilta tuli voida kysyä neuvoa ja apua. Haastateltaville oli tärkeää, että työyhteisössä reagoitiin nopeasti, jos tarvitsi asiakastilanteeseen apua. Varsinkin aloittaville sosiaalityöntekijöille työyhteisön tuki koettiin entistä tärkeämpänä. Osa haastateltavista koki haluavansa viettää työkavereiden kanssa aikaa myös vapaammissa merkeissä. Silloin työyhteisön mukavat yhteiset hetket koettiin tärkeinä ja haastateltavat kertoivat toivovansa niitä lisää. Yhteiset bileet, matkat esimerkiksi lastensuojelupäiville, lounaat, risteilyt, leikinlasku, huumori sekä kahvihetket töissä ja vapaa-ajalla auttoivat jaksamaan. Osassa organisaatiossa ei ollut työilmapiiriä ja työyhteisöä tukevia käytänteitä satunnaisia yhteisiä hetkiä lukuun ottamatta. Osa haastateltavista kaipasi ja arvosti hyvää työyhteisöä ja työyhteisön, jos sitä ei ollut nykyisessä työpaikassa. Kaikille työyhteisö ei ollut niin merkittävä asia. Osa oli ystävystynyt kollegoiden kanssa ja heitä tavattiin myös vapaa-ajalla. Silloin puhuttiin muustakin kuin työstä.

Työyhteisön sisällä oli tärkeää, että annettiin avoimesti palautetta. Työpaikalla oli oltava tila ja paikka keskustelulle. Haastatteluissa tuli ilmi, että palautteen vastaanottaminen riippuu aina palautteen saajasta. Haastatteluissa nousi esille haastattelemini työntekijöiden erilaiset tarpeet ja arvostuksen kohteet. Osa haastateltavista kertoi haluavansa töissä olevan hauskaa, kun taas osa työntekijöistä halusi tehdä töitä taas itsenäisemmin. Yleisesti työyhteisön sisällä yhteinen huumori koettiin tärkeäksi jaksamista tukevaksi tekijäksi. Huumori auttoi jaksamaan henkisesti kuormittavaa työtä. Osa haastateltavista koki sen vapauttavana. Itse työssä ja työpaikalla jaksamiseen vaikutettiin pyrkimällä muuttaa työpaikalla haluamia asioita. Asiakastilanteiden läpikäyminen kollegan kanssa koettiin hyvin tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Eräs haastateltava kertoikin soittavansa tarvittaessa kollegalle työpäivän jälkeen, jos asiakastilanteen purkaminen oli jäänyt kesken.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessani olen vastannut kahteen tutkimuskysymykseen, jotka ovat, mitä on työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä, ja miten sosiaalityöntekijät kokevat työhyvinvointinsa lastensuojelun sosiaalityössä. Lähtökohtaisesti olen halunnut kiinnittää huomiota myös työhyvinvointia tukeviin tekijöihin ja kokemuksiin.

Tutkimustulokseni tukevat jo olemassa olevaa ymmärrystä siitä, että yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat välittömästi heidän mahdollisuuksiinsa tehdä sosiaalityötä. Lastensuojelun sosiaalityöhön vaikuttavat lainsäädännölliset ja yhteiskunnalliset muutokset. Työssä viedään sosiaalipolitiikkaa suoraan käytäntöön, mikä vaikuttaa niin työntekijöiden työhyvinvointiin kuin myös asiakkaisiin. Asiakkailta voi olla niukkojen resurssien aikana haasteita päästä tarvitsemiensa palveluiden piiriin, mikä lisää työntekijöiden työtä ja kuormittaa heidän jaksamistaan. Baldschunin (2018), Forsmanin (2010) & Mänttari-van der Kuipin (2015a) tutkimuksissa todetaankin sosiaalityöntekijöiden työn olevan suoraan kytköksissä yhteiskunnan tapahtumiin ja muutoksiin. Sosiaalityöntekijät soveltavat sosiaalipolitiikkaa ja poliittisia muutoksia heti omassa käytännön työssään. (Mänttari-van der Kuip, 2015,331). Aiempien tutkimusten mukaan resurssien ollessa niukkoja työntekijöiden on vaikea tarjota asiakkailleen riittäviä palveluita ja hoitaa asiakastilanteita riittävän hyvin. (Mänttari-van der Kuip 2015b,6 ja Salo & Rantonen yms. 2016, 3.)

Aineistoni pohjalta työhyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä on hyvin moninaista. Työ on välillä henkisesti hyvinkin kuormittavaa. Kiire, muuttuvat tilanteet sekä asiakkaiden muuttuvat elämäntilanteet liittyvät myös työn luonteeseen. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin kokemukset liittyvät työntekijän kokemuksiin omista sisäisistä voimavaroista ja luonteenpiirteistä, jotka voivat suojata työn kuormitukselta. Lastensuojelun sosiaalityötä tehdään usein tiimeissä ja verkostoissa. Tämän takia työntekijän työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää työyhteisön ja esimiehen tuki. Työyhteisö ja esimies auttavat erilaisten keinojen ja ratkaisujen löytämiseen vaikeissa asiakastilanteissa. Tulosteni mukaan sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa korostuivat työssä jaksamisen näkökulmasta omien voimavarojen riittävyys sekä työyhteisön ja esimiehen tuki.

Kokemukset työn kuormittavuuden ja itse koetusta uupumuksesta tulivat tutkimuksessa esille. Haastateltavat arvostivat sosiaalityötä ja heillä oli vahva sosiaalityön ammatti-identiteetti. He olivat yleästi sosiaalityöntekijöitä ja osasivat vaatia työntekemistä tukevat, toimivat rakenteet. Osa työntekijä työskenteli organisaatiossaan aktiivisesti näiden asioiden eteen. Jos organisaatio tai työyhteisö ei niitä tarjonnut, he olivat valmiita vaihtamaan sellaiseen organisaatioon missä vaatimuksiin vastattiin. Pääsääntöisesti haastateltavani kokivat työhyvinvointinsa hyvänä.

Haastatteluissa nousi usein esille, kuinka uusia työntekijöitä uransa alussa voisi tukea mentoiminnin avulla, jotta he jaksaisivat työssään mahdollisimman hyvin. Mentori olisi itse jo kokenut sosiaalityöntekijä, jolle olisi jo karttunut paljon tietoa ja kokemusta työstä. Uudelle työntekijälle ei annettaisi haastavampia asiakastapauksia, jotta työntekijällä olisi rauhassa mahdollisuus kartuttaa kokemusta ja ammatillista itseluottamusta. Mentori olisi työntekijän tukena ja jakamassa vastuuta asiakastapauksista. Mentorin ajateltiin auttavan myös työntekijöitä sitoutumaan organisaatioonsa ja pidentävän työuria lastensuojelun sosiaalityössä. Uuden työntekijän sitouttamiseen ja ammatillisen osaamisen kasvun tukemiseen liittyviä teki-
jöitä ja kokemuksia ei ole tutkittu aiemmissa tutkimuksissa. (ks. Baldschunin 2018; Salo & Ranttonen yms. 2016; Mänttari-van der Kuip 2015a; Forsman 2010).

Työntekijöiden vaihtuvuus on yksi iso merkittävä työhyvinvointia kuormittava tekijä. Vaihtuvuus lisää työn epävarmuutta. Työntekijöiden sitouttamiseen toivottiin organisaatioilta toimia järeämpiä toimia. Haastateltavaksi oli valikoitunut kunnallisella sektorilla työskenteleviä henkilöitä, mikä näkyi myös työnkuvassa, vastuun määrässä sekä kokemuksissa palkkioihin ja palkkaukseen. Useassa haastattelussa nousi esille yritysmaailman palkkiot ja kannustimet, joita toivottiin myös kunnalliselle puolelle. Haastateltavien taustalla oli ajatus ja toive, että työntekijöihin panostettaisiin, jotta he kokisivat olevansa arvokkaita ja arvostettuja työntekijöihin. Työntekijöiden sitouttamiseen liittyi myös vahvasti työyhteisö, koska työyhteisöllä oli iso vaikutus työssä viihtymiseen ja työhyvinvoinnin kokemukseen.

Asiakasmäärillä ja työhallinnan tunteella oli suuri vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen. Tutkimustulosteni mukaan työntekijöiden sitoutumisen, työhyvinvoinnin ja pitkien työurien kannalta olisi erittäin tärkeää saada lakiin asiakasrajat. Kananojan (2019) selvityksessä vastuu

asiakasmääristä haluttaisiin saada lainsijaan organisatoriselle tasolle, koska työntekijöiden työskentelyyn vaikuttaa toimintaympäristö. Kohtuullisena asiakasmääränä pidettiin 25 asiakasta työntekijää kohden. Asiakasrajan turvaamiseksi koettiin tarpeelliseksi saada toimintamalli, resurssihenkilö, joka auttaisi äkillisissä tilanteissa tai ennakoimattomissa resurssivajeissa. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 64-66.) Silloin työntekijät voisivat luottaa, ettei heille tule liian suurta kuormitusta asiakasmäärien takia. Tutkimuksessani haastateltavat tiedostivat rauhallisen ja hyvän tilanteen voivan muuttua milloin tahansa.

Asiakasmäärillä oli suora yhteys työntekijöiden työnhallinnan tunteeseen, mikä taas oli yksi merkittävimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin kannalta. Työnhallinnan tunne nousi jokaisessa haastattelussa esille, ja sitä tunnetta arvostettiin. Raunion (2009) mukaan sosiaalityöntekijöiden kasvavat asiakasmäärät johtuvat osaksi työntekijöiden vaihtuvuudesta, ja siitä, ettei avoimena oleviin virkoihin saada pitkäaikaisia päteviä työntekijöitä. Pysyvät työntekijät joutuvat perehdyttämään uusia työntekijöitä ja ottamaan niitä asiakkaita, joille ei ole omaa työntekijää. Tutkimustulosteni mukaan organisaatioiden tulisi kuulla työntekijöiden toiveita, ja nostaa palkkataso koulutusta ja ammatinvaativuutta vastaavaksi. Organisaatioissa tulisi panostaa uusien ja kokemattomien työntekijöiden perehdytykseen ja mentorointiin, jotta he pystyisivät rauhassa kasvattamaan ammatillista itseluottamusta. Haastateltavien kokemuksissa uudet työntekijät joutuivat liian nopeasti haastaviin asiakastilanteisiin. Yleisesti työntekijöiden työhyvinvointiin tulisi panostaa antamalla työntekijöille tarvittavat resurssit ja mahdollisuudet tehdä työtään hyvin. Näillä mahdollisuuksilla tarkoitan asiakkaiden tarvitsemia palveluita, sopivaa asiakasmäärää, työhön soveltuvia työtiloja ja tiimin tukea. Tutkimuksessani osa toi vahvasti esille työtilojen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta, mitä ei ole perehtymissäni aiemmissa tutkimustuloksissa tullut esille. Työtilojen tulisi olla sisäilmaltaan hyvässä kunnossa, tilat mahdollistaisivat työntekijöiden rauhallisen työskentelyn, mahdollistaisivat salassapidon ja työntekijöiden turvallisuus olisi huomioitu. Näin työtilat tukisivat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Työntekijöiden työtilojen merkitystä ei ole tullut esille aiemmissa tutkimuksissa. (ks. Baldschunin 2018; Salo & Rantonen yms. 2016; Mänttari-van der Kuip 2015a; Forsman 2010).

Osassa haastateltavieni organisaatioissa oltiin siirtymässä tai siirrytty systeemiseen työskentelymalliin. Osa koki mallin auttaneen ja tukeneen työntekijöiden jaksamista vahvan tiimituen

avulla. Mielestäni olisi mielenkiintoista jatkossa tutkia systeemisen työskentelymallin vaikutusta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Haastateltavieni tämän hetkiset kokemukset olivat työhyvinvointia tukevia. Mielenkiintoista olisi tutkia julkisensektorin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin eroja yksityisellä sektorilla toimiviin. Tutkimustulokseni ovat kuuden lastensuojelun sosiaalityöntekijän haastatteluaineistosta peräisin, joten tuloksia ei voi yleistää koskevan kaikkia Suomen sosiaalityöntekijöitä. Tulokseni tukevat monin paikoin Mänttari-van der Kuipin (2015b), Baldschunin (2018) ja Forsmanin (2010) aiempia tutkimustuloksia. Yleisesti on tiedossa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus, suuret asiakasmäärät ja organisaatioiden haaste saada päteviä työntekijöitä avoinna oleviin virkoihin. Organisaatioiden ja päättäjien olisi jo hyvä havahtua tukemaan vahvemmin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Näin saataisiin pidemmät työurat, hyvinvoivemmat ja sitoutuneet työntekijät. Haastateltavieni kokemusten mukaan työntekijöihinsä panostavissa organisaatioissa koetaan parempaa työhyvinvointia ja korkeampaa työtyytyväisyyttä.

LÄHTEET

Baldschun, Andreas (2018) The occupational well-being of child protection social workers: : theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2829-0/ (Viitattu 20.12.2018)

Bardy, Marjatta (2009a) Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimessä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 16-47.

Bardy, Marjatta (toim.) (2013) Lastensuojelun ytimessä. Tampere: Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos

Eettinen ennakkoarviointi ihmistieteissä. Ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettiset periaatteet. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteissa> (Viitattu 28.9.2018)

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) (2009) Työelämä muuttuu, joustaaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Forsberg, Hannele & Kröger, Teppo(toim.) (2010). Social work and child welfare politics. Through Nordic lenses. Bristol: Policy Press

Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampere University Press

Hakanen, Jari (2005). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari. (2009b). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Tutkimusraportti. Työsuojelurahasto.

Hakanen, Jari (2019) Työhyvinvointi. Työhyvinvoinninlaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> (Viitattu 5.12.2019)

Healy, Karen (2014) *Social Work Theories in Context : Creating Frameworks for Practice*
Social Work Practices: Contemporary Perspectives on Change: Palgrave Macmillan

Hirsjärvi & Hurme (2015) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna & Aho, Anna-Liisa (2017) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino

Jalava, Janne (2008) Kuntoutuskumppanuuden mahdollisuudet ja haasteet – Systemiteoreettinen lähestymistapa. *Janus* vol 16 (4) 2008, 280-294

Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino

Kananoja, Aulikki & Ruuskanen, Kristiina (2019) *Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kaski, Satu (2011) *Urheilvalmentajien työhyvinvointi Suomessa*. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Kauhanen, Juhani (2016) *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen*. Helsinki: Kauppakamari <http://kauppakamaritieto.fi/fi/s/ak/kirjat/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana/> (Viitattu 20.1.2019)

Kehusmaa, Kirsti (2011) *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Helsinki: Kauppakamari <https://kauppakamaritieto-fi.helios.uta.fi/fi/s/ak/kirjat/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011/esi-puhe/?coll=2> (Viitattu 19.1.2019)

Kinnunen, U. & Feldt, Taru. (2005). Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), Työ leipälajina: työhyvinvoinnin teoreettiset perusteet (s. 13- 37). Jyväskylä: PS-kustannus.

Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417> (Viitattu 20.12.2018)

Laurila, Marianne (2010) Organisaation systeemiteoreettinen mallintaminen osaamisen johtamisen ja muutoksen näkökulmasta. Teoksessa Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiin kokonaisuuteen. Toim. Timo-Pekka Outila. Vaasa: Vaasan yliopisto

Luhman, Niklas (1995) Social systems Stanford, CA:Stanford University Press

Manka, Marja-Liisa (1999) Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista hyvinvointia. Tampere: Tampereen yliopisto

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa (2011) Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena: tukea tuottavuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen. Helsinki: Kuntoutussäätiö

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2016) Työhyvinvointi. Talentum pro-verkkokirja.

Manka, Marja-Liisa (2012) Työnilo. Alma Talent.

Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) (2017) Tykkää työstä- Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015a) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. Janus vol 23 (3) 2015, 329-335
<https://journal.fi/janus/article/view/53003/16478> (Viitattu 20.9.2018)

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015b) Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Väitöskirja: Jyväskylän yliopisto
https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45924/1/978-951-39-6191-6_vaitos29052015.pdf

Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin. Teoksessa Pyöriä, Pasi. Työhyvinvointi ja organisaation menestys (2012) Gaudeamus: Helsinki

Orsila, Reetta & Luukkaala, Tiina & Manka, Marja-Liisa & Nygard, Clas-Håkan (2011) A New Approach to Measuring Work-Related Well-Being. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics 17:4, 341-359 <https://doi-org.lib-proxy.tuni.fi/10.1080/10803548.2011.11076900> (Viitattu 30.1.2019)

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy (2003) Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Pahkin, Krista, Työterveyslaitos, Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> (Viitattu 19.1.2019)

Payne, Malcom (2014) Modern social work theory.

Basingstoke : Palgrave Macmillan

Raunio, Kyösti (2009). Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus

Riikonen, Eila, Tuomi, Kaija, Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma (2003) Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rostila, Ilmari (2001) Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylän yliopisto: Sophi 61

Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik toim. (2017) Mikä meitä liikuttaa- Motivaatio psykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityöntekijöiden kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1> (Viitattu 20.9.2018)

Seligman, Martin (1975) Helplessness. San Francisco: Freeman

Seligman, Martin (1991) Learned optimism. New York: Knopf

Sipilä, Jorma (1989) Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
 (Viitattu 22.1.2019)

Sosiaalityön kansainvälinen liitto IFSW. Sosiaalityön maailmanlaajuinen määritelmä.
<https://www.ifsw.org/fi/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/> (Viitattu 15.4.2019)

Suomen

perustuslaki

11.6.1999/731.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P10> (Viitattu 9.11.2018)

Systeemisen lastensuojelun levittäminen ja juurruttaminen. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos.

<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/systeemisen-lastensuojelun-levittaminen-ja-juurruttaminen-syty-> (Viitattu 17.10.2019)

Tamperelainen 20.10.2018. Hätähuuto Tampereen lastensuojelusta: ”Meitä on liian vähän, apua on saatava pikaisesti. Paikalliset. <https://www.tamperelainen.fi/artikkeli/713465-hatahuuto-tampereen-lastensuojelusta-meita-on-liian-vahan-apua-on-saatava> (Viitattu 21.10.2018)

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Työterveyslaitos, Kunta10-tutkimus. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/> (Viitattu 8.11.2018)

Työturvallisuuslaki

23.8.2002/738.

Ajantasainen

lainsäädäntö.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (2016) Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus

Varto, Juha (2005). Laadullisen tutkimuksen metodologia. Metodologia tutkii menetelmien perusteita ja oletuksia.

Viitala, Riitta (2007). Henkilöstöjohtaminen-strateginen kilpailutekijä. Edita:Helsinki

LIITTEET

LIITE 1

Taustatiedot

- Kuinka pitkään olet työskennellyt lastensuojelun sosiaalityössä? Opintohistoria? Oletko työskennellyt muilla aloilla sosiaalityöntekijänä tai muissa tehtävissä? Oletko kokopäivätyössä?
- Millainen on työnkuvasi?
- Miten paljon asiakkaita sinulla on?
- Kuinka monta työntekijää kuuluu tiimiisi ja kuinka pitkä työhistoria heillä on lastensuojelun sosiaalityöstä?
- Kuinka kuormittunut tilanne teillä on tällä hetkellä?

Hyvinvointi lastensuojelun sosiaalityössä

- **Eroaako sinusta lastensuojelun sosiaalityö jotenkin muusta sosiaalityöstä? Miten?**
 - Miten se näkyy työssä jaksamisessa?
 - Mitä ominaisuuksia koet lastensuojelun sosiaalityöntekijän tarvitsevan, jotta työssä jaksaa ja pärjää?
 - Kuinka opiskelijoita tulisi valmistaa työelämään, jotta he jaksaisivat valmistuttuaan työssään paremmin?
 - Miten työssä kohtaamasi asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi?
- **Koetko saaneesi tarpeeksi koulutusta työskennelläksesi lastensuojelun sosiaalityössä?**
 - Onko jokin koulutus minkä koet tarpeelliseksi?
- **Miten sosiaalihuoltolain uudistus vaikutti työhösi lastensuojelussa?**

Osassa kaupungeista työ jakaantui sen jälkeen SHL- ja LS-tiimeihin.

 - Muuttuiko työssä jaksamisesi uudistuksen jälkeen?
- **Miten palkkaus vaikuttaa hyvinvointiisi?**
- **Miten paljon työpaikallasi on vaihtuvuutta?**
 - Miten se vaikuttaa työnkuvaasi ja työssäjaksamiseen?
- **Miten ammattietiikka vaikuttaa työhösi ja hyvinvointiisi?**

- Joudutko usein miettimään, rikonko ammattietiikkaani?

Henkilökohtainen hyvinvointi työssä

- **Mitä sinulle merkitsee työhyvinvointi?**
 - Mitä se sinulle tarkoittaa käytännössä?
 - **Mikä vaikuttaa sinusta eniten työssä jaksamiseesi?**
 - Mikä auttaa sinua jaksamaan työssäsi?
 - Milloin voit työssäsi parhaiten?
 - Entä milloin huonointen?
 - Mitkä tekijät vievät voimia?
- **Millaisia seurauksia mielestäsi on sillä, että työntekijä voi hyvin/ huonosti?**
 - **Miten vaikutat itse omaan hyvinvointiisi ja jaksamiseen työssäsi?**
 - Miten koet vapaa-aikasi ja työn vaikuttavan toisiinsa?
 - Miten koet työelämän muuttuneen työurasi aikana?**
 - Miten työelämän muutokset vaikuttaneet jaksamiseesi työssä?
 - Kuinka poliittiset päätökset ja yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat työhösi ja työssä jaksamiseesi?
 - Miten kuvailisit tällä hetkellä työssä jaksamistasi?**
 - Miten työpaikkasi maine vaikuttaa työssä jaksamiseesi?

Näkemyksiä työyhteisön hyvinvoinnista

- **Mitkä tekijät vaikuttavat työyhteisösi jaksamiseen?**
 - Mitkä tekijät auttavat työyhteisöäsi jaksamaan arjessa?
 - Miten itse koet vaikuttavasi työyhteisösi vointiin?
 - Mitkä tekijät kuormittavat työyhteisöäsi?
 - Mitä muutoksia työyhteisösi tarvitsisi, jotta työntekijät voisivat työssään paremmin?
 - Mitkä asiat toimivat hyvin työyhteisössäsi? Miten niitä voisi vahvistaa entisestään?

Organisaatio

- **Kuinka työpaikkasi mahdolliset säästötoimenpiteet ovat vaikuttaneet työhösi ja työssä jaksamiseesi?**
 - Kuinka säästöt näkyvät työyhteisössäsi?
 - Pääsettekö vaikuttamaan työssä käytettäviin resursseihin?
- **Millaisia työntekijöiden työssä jaksamista tukevia käytäntöjä työpaikallasi on?**
 - Koetko, että työntekijät saavat työpaikallasi osallistua päätöksentekoon?
 - Annetaanko työpaikallasi palautetta ja miltä palautteen saaminen tuntuu? Annatko sitä itse?
 - Kuinka organisaatiossasi otetaan palaute vastaan?
 - Miten johto tukee työntekijöiden jaksamista?

Tulevaisuus

- **Miten näet työssäjaksamisesi tulevaisuudessa?**
 - Mitkä tekijät siihen vaikuttavat?
- **Millainen olisi unelmiesi lastensuojelun työ?**

Kysymykset loppuivat tähän. Haluaisitko lisätä jotain? Haluaisitko kommentoida haastattelua?

Miten näin lopussa ajattelet omasta työssä jaksamistasi?

LIITE 2

Teen gradua lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Etsin ympäri Suomea haastateltavaksi sosiaalityöntekijöitä. Jotka työskentelevät lastensuojelun kentällä. Haastattelut suoritetaan yhdessä sovitussa paikassa tai puhelimitse. Matkustan itse tarvittaessa haastattelemaan. Tutkimuksessa haastateltavien nimi ja tunnistetiedot tuhotaan. Haastattelut ja muistiinpanot tallennan salasanalla aukeavalle tietokoneelle. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja osallistumisen voi milloin tahansa peruuttaa syytä ilmoittamatta. Kaikki tutkittavien luovuttamat tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimuksen aikana ja raportoinnissa tutkittavien anonymiteetin suojaaminen on ehdottoman tärkeää. Ilmoittaudu linkistä tai lähetä minulle sähköpostia osallistuaksesi tutkimukseen osoitteeseen [veera.pesonen\(a\)tuni.fi](mailto:veera.pesonen(a)tuni.fi).

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeivzJLKDYj5bVDA8rd3RpgfJnrfo9P-PWTxKUIk5RVnqDyHQ/viewform>

Lähetän sinulle tarkemman infokirjeen ja sovitaan haastattelua varten aika. Ilmoittautuminen ei ole tässä vaiheessa sitova. Tutkimukseen liittyviä kysymyksiä ja ajatuksia voi lähettää minulle sähköpostitse.

Veera Pesonen

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta/ Yhteiskuntatutkimus, sosiaalipolitiikka. Tampereen Yliopisto

[veera.pesonen\(a\)tuni.fi](mailto:veera.pesonen(a)tuni.fi)

LIITE 3

Haastatteluun osallistuminen

Teen gradua lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Etsin ympäri Suomea haastateltavaksi sosiaalityöntekijöitä, jotka työskentelevät lastensuojelun kentällä. Haastattelut suoritetaan yhdessä sovitussa paikassa tai puhelimitse. Matkustan itse tarvittaessa haastattelemaan. Tutkimuksessa haastateltavien nimi ja muut tunnistetiedot tuhotaan. Haastattelut ja muistiinpanot tallennan salasanalla aukeavalle tietokoneelle. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja osallistumisen voi milloin tahansa peruuttaa syytä ilmoittamatta. Kaikki tutkittavien luovuttamat tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimuksen aikana ja raportoinnissa tutkittavien anonymiteetin suojaaminen on ehdottoman tärkeää.

Kirjoita sähköpostiosoitteesi, niin otan sinuun yhteyttä. Saat sitten lisätietoa tutkimukseen osallistumisesta.

Sähköpostiosoite

Oma vastauksesi

Osallistutko tutkimukseen?

Kyllä

Ei

LÄHETÄ

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

LIITE 4

Hei!

Heti aluksi haluan kiittää halukkuuttasi osallistua tutkimukseen. Laitoin liitteeksi vielä tarkemman infon tutkimukseen osallistumisesta. Kartoitan näin alkuun paikkakuntia ja mahdollisia aikatauluja, minkä jälkeen ehdotan sinulle soittoaikaa tai tapaamista. Missä päin Suomea asut tai onko sinulla itselläsi käyntejä Pirkanmaalle päin helmi-maaliskuussa? Onko sinulla tiettyjä päiviä tai aikoja, jolloin sinulle sopisi haastattelu parhaiten?

Terveisin
Veera Pesonen

LIITE 5

Haastattelututkimus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista.

Opiskelen Tampereen yliopistossa yhteiskuntatutkimusta. Tutkin gradussani sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.

Haastatteluihin osallistuminen on vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistumisen voi perua milloin tahansa. Haastattelut suoritetaan yksilöhaastatteluna, joko sovitussa rauhallisessa paikassa tai puhelimitse. Tavoitteena on kerätä tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksista työhyvinvoinnista. Minulla on vaitiolovelvollisuus ja haastatteluihin osallistujien tunnistetiedot tuhotaan heti haastatteluiden litteroinnin ja muistiinpanojen jälkeen. Muistiinpanot ja litteroinnit säilytetään tietokoneellani, jonne muilla henkilöillä ei ole pääsymahdollisuutta. Tallennetussa aineistossa ja lopullisessa pro gradu tutkielmassa suojellaan haastatteluihin osallistuneiden anonymiteettiä. Aineisto on vain minun käytössäni, mutta analyysivaiheessa aineistoa voi nähdä myös tutkielman ohjaaja sekä mahdollisesti työni opponentti. Aineistosta on silloin poistettu jo tunnistetiedot. Tutkimusaineisto tuhotaan pro gradun valmistumisen jälkeen. Pro gradu julkaistaan internetissä Tampereen yliopiston omassa tietokannassa. Valmiin tutkimuksen lähetän kaikille halukkaille myös sähköpostitse.

Minulta voi kysyä milloin tahansa lisätietoja. Ennen haastattelua allekirjoitetaan sopimus haastatteluun osallistumisesta. Sopimuksen allekirjoittamisen jälkeenkin tutkimukseen osallistumisen voi halutessaan perua.

Tampereen yliopisto

opiskelija Veera Pesonen.

veera.pesonen@tuni.fi

Nimen selvennys

LIITE 7

Tietoa henkilötietojen käsittelystä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevassa –pro gradu tutkielmassa.

Aineisto kerätään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevaa pro gradu tutkielmaa varten, jonka tekijänä toimii Veera Pesonen. Aineistoa käyttää tutkielman tekijä ja tutkielman ohjaaja.

Henkilötietojen käsittelyperusteena on *yleistä etua koskeva tehtävä tai julkinen valta*. Vain tutkielman tekijä käsittelee henkilötietoja. Henkilötietoja ei luovuteta ulkomaille. Henkilötietoja säilytetään tutkielman tekijän hallussa, kunnes aineistoihin pohjautuva tutkielma valmistuu ja sen jälkeen ne tuhotaan.

Tutkimukseen osallistuvalla on oikeus pyytää tutkielman tekijältä itseään koskevia henkilötietoja sekä oikeus pyytää kyseisten tietojen oikaisemista tai poistamista ja käsittelyn rajoittamista tai vastustaa käsittelyä sekä oikeutta siirtää tiedot järjestelmästä toiseen. Tutkimukseen osallistuvalla on oikeus tehdä valitus valvovalle viranomaiselle. Henkilötietoja ei käytetä automaattisessa päätöksenteossa.

Lisätietoja antaa tutkielman ohjaaja Olli Karsio (olli.karsio@tuni.fi).

Tutkielman tekijä:

Veera Pesonen (veera.pesonen@tuni.fi)

Tutkielman ohjaaja:

Olli Karsio, olli.karsio@tuni.fi